

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

The Level of Social Responsibility Among Department Heads at Yarmouk University and Its Relationship to Job Satisfaction for Faculty Members

إعداد

محمد يعقوب حمد عبدالسلام

إشراف

الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم......... مشرفاً رئيساً

الأستاذ الدكتور علي أحمد البركات........... مشرفاً مشاركاً

حقل التخصص- أصول التربية

الفصل الدراسي الصيفي

2012- 2013م

مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

إعداد

محمد يعقوب حمد عبد السلام

ماجستير الإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة اليرموك، 2007م

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الفلسفة تخصص أصول التربية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

وافق عليها

عدنان بدري الإبراهيم .... رئيسًا

أستاذ الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

علي أحمد البركات.. مشرفًا/ مشاركًا

أستاذ التربية الابتدائية، جامعة اليرموك

حسن أحمد الحياري .... عضوًا

أستاذ أصول التربية، جامعة اليرموك

صالح ناصر عليمات .... عضوًا

أستاذ الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

منيرة محمود الشرمان .... عضوًا

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

"محمد أمين" حامد القضاة .... عضوًا

أستاذ مشارك في أصول التربية، الجامعة الأردنية

تاريخ مناقشة الأطروحة 2/7/ 2013م

الإهـداء

إلى قدوتي ونبراسي في الحياة .. الذي غرس فيّ القوة واتقان العمل وزرع بيَ حب الوطن والنجاح؛ والدي العزيز حفظه الله ...

إلى منْ زرعت بيَ حب العلم والمعرفة وطعم الحياة وسقتني مياه الأمل وغمرتني بحبها وعطائها؛ والدتي الغالية ...

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء ...

إلى منْ وقفت بجانبي مشجعة ومحفّزة ووفرت لي سبل الراحة؛ زوجتي الدكتورة هبه عواد ..

إلى منْ أُكن لهم الاحترام والتقدير والدا زوجتي...

إلى رجال التربية المخلصين الأوفياء ...

إلى معلّمي الناس الخير ...

إلى الجيل القادم من شباب الأمّة ...

إلى منْ مهّدوا الطريق أمامي لمواصلة الدراسة...

إلى أساتذتي ...... وأصدقائي ...... وأحبائي

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

الباحـث

محمد يعقوب عبد السلام

شكر وتقدير

قال تعالى:﴿ لَئِن شَكَرْتُمْ لأَزِيدَنَّكُمْ﴾ "سورة إبراهيم: 7"

الحمدُ للهِ والصلاةُ والسلامُ على مُعلم البشرية الخير، محمد رسولُ الله وعلى آلهِ وصحبهِ ومن اتبع هُداهُ بإحسانٍ إلى يومِ الدين.

كم يُسعدني في هذه اللحظاتِ الأخيرة، التي تُوشكُ فيها الأطروحة على الإنتهاء بوضع اللمسات الأخيرة، أنْ أشكر الله وأحمده حَمداً كثيراً طيباً مباركاً يَليقُ بجلالِ عظمتهِ وعظيمِ سُلطانهِ الذي بتوفيقهِ تتمُّ الصالحات.

ففي هذه اللحظة التي تكادُ فيها كلُ الصعوبات والمتاعب تتحول إلى أملٍ في إتمامِ ونجاحِ هذا العمل، وانطلاقاً من كل المعاني السامية، فإنني أتشرفُ بتقديمِ خالصَ شُكري وعظيم امتناني إلى الأستاذين الكريمين: الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم، والأستاذ الدكتور علي أحمد البركات المُشرفَيْن على هذه الأطروحة، فقد تَابَعَاها منذُ كانت فكرة، حتى أصبحت عملاً متكاملاً ومفيدًا إنْ شاء الله، فقد كانا مثالاً للتواضعِ والخُلق الرفيع، وقد كان لتوجيهاتهما السديدة وآرائهما المفيدة أكبرُ الأثر في إخراجِ هذا العمل إلى حيّز النور.

كما أتقدم بجزيلِ الشكرِ وخالص الإمتنان إلى أعضاءِ لجنةِ المناقشة: الأستاذ الدكتور حسن الحياري، والأستاذ الدكتور صالح عليمات، والدكتورة منيرة الشرمان، والدكتور محمد أمين القضاة، لموافقتهم على مناقشة هذه الأطروحة، ومقدّراً التوجيهات والملاحظات التي ستُسهمُ في تحسينِها.

ويطيب لي وأنا أَخُطّ آخرَ حُروف هذا العمل؛ أنْ أتقدمَ بجزيلِ شكري وعظيم امتناني إلى جامعة اليرموك بأفرادِ هيئتِها التدريسية وإدارييها والعاملينَ فيها، إلى هذا الصرح الشامخ الذي ما فَتِئَ يبُثُ شُعاعَ العلمِ والمعرفةِ في عقولِ أبناءِ شعبِنا العظيم؛ ليزيدَهم قوةً وصلابةً ونوراً وهداية.

كما لا يفوتَني في هذا المقام؛ أنْ أتوجَه بالشكرِ والعِرفَان إلى السادة لجنة المحكّمين؛ لما أَبْدُوهُ من ملاحظاتٍ وتعديلاتٍ على أداة الدراسة. وأتقدمُ بجزيلِ الشُكرِ والعِرفَان إلى جميع العاملين في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة اليرموك من رؤساء الأقسام والسكرتارية؛ لِمَا قدمُوهُ لي من مساعدةٍ في توزيع الاستبانات وتجميعها.

وأُسجلُ شكري العميق إلى الأخ الكبير والصديق الوفي الدكتور حازم بدارنة، لِمَا أبداهُ من تعاونٍ واهتمامٍ ونصحٍ وجهدٍ كبير أثناءَ إعدادِ هذه الأطروحة لِتَخرُج بِحُلةٍ طيبة. كما وأُسجلُ شكري العميق إلى الأخ الكبير الدكتور هادي العجمي، لِمَا قدمُه من اهتمامٍ ومساعدةٍ طيلةَ مشواري الدراسي. كما وأشكرُ زملائي في قسم الإدارة وأصول التربية؛ وأَخُص بالذكرِ الأخ الفاضل الدكتور عصمت العقيل؛ لِمَا قَدمُه لي من مساعدةٍ لإتمامِ هذا العمل.

كما وأتقدمُ بجزيلِ الشكرِ إلى كل منْ ساهم في إنجاحِ هذه الدراسة، التي أرجو من اللهِ تعالى أنْ تكونَ عملاً خالصًا لوجههِ الكريم، ونافعًا لعبادهِ الصالحين.

وآخرُ دعوانا أن الحمدُ للهِ ربِّ العالمين

الباحث

محمد يعقوب عبد السلام

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الجدول | الصفحة

قائمة الملاحق

الملخص

عبد السلام، محمد يعقوب. مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، 2013. (إشراف: أ.د عدنان بدري الإبراهيم، مشرفًا رئيسًا و أ.د علي أحمد البركات، مشرفًا مشاركًا).

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث أعدّ استبانة تكونت بصورتها النهائية من (61) فقرة. تمّ تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من (245) عضو هيئة تدريس، حيث تمّ اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية.

أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38). كما أنّ مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، جاء بدرجة كبيرة على مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الأداة ككل (3.63). وجاءت مجالات الرضا الوظيفي مرتبة تنازليًا كالآتي: (العلاقة مع رئيس القسم، الوضوح وظروف العمل، وأخيرًا العلاقة بين الزملاء).

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

كما كشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح الذكور؛ ولأثر متغير الخبرة التدريسية، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات)؛ ولأثر متغير الرتبة العلمية، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد؛ وعدم وجود فروق لأثر متغير الكلية.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي في مجال الوضوح وظروف العمل، وجاءت الفروق لصالح الذكور، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا في باقي المجالات؛ ووجود فروق لأثر متغير الخبرة التدريسية، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات) في مَجالَيْ الوضوح وظروف العمل والعلاقة بين الزملاء وفي الرضا ككل، ولصالح كل من فئة الخبرة (أقل من 6 سنوات) و (6- أقل من 10 سنوات) في مجال العلاقة مع رئيس القسم؛ ووجود فروق لأثر متغير الكلية في مَجاليْ العلاقة مع رئيس القسم والعلاقة بين الزملاء وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا في مجال الوضوح وظروف العمل؛ ووجود فروق لأثر متغير الرتبة العلمية، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك في جميع المجالات وفي الرضا ككل.

وفي ضوء نتائج الدراسة قدّم الباحث عدداً من التوصيات؛ من أهمها: تبصير رؤساء الأقسام الأكاديمية بطبيعة مسؤولياتهم الاجتماعية والأبعاد والجوانب المختلفة لهذه المسؤوليات،

وزيادة قدرة رؤساء الأقسام الأكاديمية على التعامل مع المشكلات الناجمة عن العمل داخل القسم، وخفض حدة التوتر والصراعات التى قد تنشأ داخل القسم، وتوثيق العلاقة مع أعضاء القسم وأعضاء الأقسام الأخرى.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، الرضا الوظيفي، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، جامعة اليرموك.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

خُلق الإنسان ومعه غرائز وشهوات تميل إلى الشر، ونفس أمارة بالسوء، وسُلط عليه عدوًا لدودًا يوسوس له، ويُزيّن له الشر، ويُقبح له الخير، وفى أداء الإنسان للمسؤولية الموكل بها عبء ثقيل عبّر عنه جلّ شأنه بقوله تعالى: **(إِنَّا عَرَضْنَا الأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الإِنسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولا)** (الأحزاب: آيــة 72). فللإنسان في هذه الحياة الدنيا مطالب وواجبات ومسؤوليات متعددة: تجاه ربه ونفــسه وأســرته وجماعته ومجتمعه وزملائه في العمل، وهو مكلف بالقيام بمسؤولياته وفق طاقته ووسعها فــلا يكلف الله نفساً إلا وسعها وهذا من رحمه الله بعباده، وتخفيفاً عن ضعفائهم.

جاء الإسلام بنظامه الفكري المميز، واهتم بعلاقة الفرد والجماعة وفق أسس ومبادئ يسودها روح القيم الأصيلة داخل حدود المجتمع المسلم، فأعطى حقوقًا وواجبات لكلاهما حتى يكون مجتمع مثالي، ويجعل للفرد شخصية متكاملة وفق مبادئه السلوكية الإسلامية. فمبادئ السلوك الاجتماعي للمجتمع المسلم تقوم على السلوكيات التي يقوم بها الأفراد في المجتمع من خلال التربية الإسلامية التي قامت بتهذيب الشخصية الإسلامية، وسقلها في إطار من التعاون والود والتراحم والتعاطف والمحبة بين الأفراد داخل المجتمع المسلم. لذا نرى أنّ الإسلام يُعد الفرد المسلم ليكون كائنًا اجتماعيًا يتكيف مع غيره من أفراد المجتمع، ويتآلف معهم ما داموا سائرين حسب التوجيه الإسلامي وقيمه ومبادئه، فقد جعل الله تعالى الخلق شعوبًا وقبائل ليتعارفوا

ويتحملون المسؤولية في مجتمعاتهم، ولذلك يكون العقاب عامًا للجميع إذا انحرف عما أراد له من الخير (بني عامر، 1996). كما أرسى الإسلام مبادئ الحياة الاجتماعية الإنسانية القائمة على التعاون والإخلاص والعدل والمساواة، وتكون المساواة أمام القانون، لأنّ الناس متساوون من حيث المبدأ أمام الله تعالى الذي أنزل القانون والتشريع (الأسمر، 1997).

تُمثل المسؤولية الاجتماعية مطلبًا حيويا ومهمًا من أجل إعداد الناشئة لتحمل أدوارهم والقيام بها خير قيام، والمشاركة في بناء المجتمع، وتُقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين، بحيث يعتبر الشخص المسؤول على قدر من السلامة والصحة النفسية. فالمسؤولية الاجتماعية من الصفات الإنسانية التي يجب غرسها داخل الفرد، حيث إنّ الفرد المتسم بتحمل المسؤولية الاجتماعية يحقق فائدة لجميع الأفراد، وتعد تربية الإنسان على تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه ما يصدر عنه من أفعال وأقوال مسألة في غاية الأهمية لتنظيم الحياة داخل المجتمع الإنساني، فإذا تحمل الأفراد مسؤولياتهم ونتائج أعمالهم، استقرت حياتهم وسادت الطمأنينة فيما بينهم، وشاع العدل والشعور بالأمن النفسي والاجتماعي في حياتهم الخاصة والعامة. والشعور بالمسؤولية ليس لفظًا مجردًا، فالشخص الذي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية شخص إيجابي عملي (قاسم، 2008).

إنّ سلوك المسؤولية الاجتماعية لا ينمو إلا من خلال بيئة ثقافية واجتماعية مشجعة تتسم بالحرية والنظام والمرونة والاهتمام والفهم والمشاركة والتسامح. والتربية هي من أهم الوسائل التي يمكن عن طريقها تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد، وتقوم مؤسسات التربية والتنشئة الاجتماعية ممثلة في: الأسرة، وجماعة الرفاق، ودور العبادة، ووسائل الإعلام، والمدرسة، والجامعة؛ بدورها في غرس وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع.

فالجامعة تقوم بإعداد القوى البشرية ذات المهارات العلمية المؤهلة، لتسخير المعرفة لخدمة الإحتياجات الاجتماعية والضرورية لإحداث التقدم العلمي، وهي موضع ثقة المجتمع كقوة محركة للتنمية وكضمير للأمة بأسرها، فهي أكثر من مجرد مكان للتعليم والتعلم (زاهر، 2000). والإدارة بمختلف عملياتها تحتل مركزًا مؤثرًا في الجامعات، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدراة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، وسلوك العاملين، والأساليب الإدارية، وتتكون الجامعات من كليات، وأقسام، ودوائر، ومراكز، بحيث تعمل جميعها وفق خطط مدروسة، سعيًا لتحقيق أهدافها ووظائفها المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وفاعلية. ويقع على عاتق رؤساء الأقسام في الكليات الدور الكبير من حيث الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم القائمين على التدريس والبحث العلمي بما يخدم الجامعة والمجتمع المحلي. والقائد الجامعي الناجح هو القادر على تعرف وظائف أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين واهتماماتهم، وهذا لا يكون إلا من خلال امتلاكه كفايات ضرورية للعمل الإداري، ومهارات اتصال عالية للتواصل بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في القسم الواحد وفي الأقسام الأخرى، وإذا غابت هذه المهارات والكفايات فقد يُصاب القائمين على القيادة الإدارية العليا في مجتمع الجامعة بالأنانية، والشعور بالتحيز، ومحاولة كسب التأييد الزائف بأساليب وطرق قد تضر بمُناخ الثقة، وتقضي على المبادرة وتُحفّز على النفاق الإداري (مطاوع، 2003).

وتُعد الأقسام الأكاديمية الوحدة التنظيمية الأساسية في الجامعة، وحجر الزاوية في عمليات الإصلاح والتطوير، وحلقة الوصل الأساسية بين مؤسسات التعليم العالي وفروع المعرفة، والأقسام الأكاديمية هي التي تصنع العلماء الدارسين وأعضاء هيئة التدريس في

مجموعات منظمة لها دور محدد في مجال معين من مجالات المعرفة وميادينها (بخاري، 1995).

وتعود أهمية الأقسام الأكاديمية في الجامعات إلى الدور الذي تضطلع به لتحقيق أهداف الجامعة والنهوض برسالتها المتمثلة في إثراء المعرفة، وتقدم المجتمع ورفاهيته، وكذلك من خلال الوظائف التي تمارسها والتي تتمحور في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومن هنا تأتي أهمية رؤساء الأقسام باعتبارهم عنصراً مهماً يمثل مفتاح نجاح تلك الأقسام وانطلاقها نحو تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، وذلك في ظل التطورات العلمية والتقنية التكنولوجية (حرب، 2001).

وبيّن محجوب (2004) أنّ القسم الأكاديمي يُعد الوحدة الأكاديمية والقاعدة في الهرم الجامعي الأكاديمي، لذا فإنّ مدى قدرة رئيس القسم على ممارسة مهامه الموصوفة بفاعلية وكفاءة، يعني بالضرورة إتسام أداء الكلية والجامعة بالخصائص ذاتها. وانطلاقاً من الأهمية البالغة لموقع رئيس القسم كحلقة وصل بين إدارة الجامعة من جهة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في القسم والطلبة الدارسين من جهة أخرى، ونظراً لما لرئيس القسم من دور بارز في نجاح الجامعة وتحقيق أهدافها، فإنّ أبرز المهام التي يمكن أنْ يقوم بها رؤساء الاقسام هي: المسؤولية الإدارية عن برنامج القسم، وتحت الإشراف المباشر لعميد الكلية، والتخطيط للوصول إلى برامج تعليمية متطورة بالتعاون مع أعضاء القسم، والدعوة لاجتماعات القسم، والإشراف على التدريس في القسم، وتقديم تقرير سنوي عن نشاطات القسم وأعضاء القسم الأكاديمي، وتقييم أعضاء هيئة التدريس دورياً، وتوفير الروح المعنوية العالية بين أعضاء هيئة التدريس في القسم،

وتوزيع المعلومات الهامة على أعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين في القسم، وتوفير التعاون فيما بينهم، والإشراف على جميع الإتصالات والنشرات والإعلانات المتعلقة بالقسم، والإشراف على تأمين التجهيزات والمستلزمات الأخرى للقسم، وتقديم النصح والتوجيه لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في القسم فيما يتعلق بالتطورات العلمية والتكنولوجية في مجال التعليم.

وتُعد المسؤولية الاجتماعية في التعليم الجامعي واحدة من أبرز الأدوار التي يجب أنْ يمارسها رئيس القسم وذلك لدوره الكبير في تنمية المجتمع؛ انطلاقاً من ارتباط المسؤولية الاجتماعية بالطلبة وبأعضاء هيئة التدريس وبالقيادات الأكاديمية في الجامعات. ولا شك أنّ التركيز على المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام تجاه أعضاء هيئة التدريس له ما يبرره، ذلك أنّ الجامعات لا يمكنها تحقيق أهدافها ووظائفها إلا من خلال أعضاء هيئة التدريس، فالمباني والتكنولوجيا لا قيمة لها مقارنة مع وجود أعضاء هيئة تدريس ذوي خبرات وكفايات متنوعة. وتُعد المسؤولية الاجتماعية قضية حيوية وهامة لارتباطها بأفعال وممارسات الأفراد داخل الكيان الاجتماعي، وما يترتب على هذه الأفعال من نتائج إيجابية أو سلبية، سواء أكان تأثيرها على الفرد أو المجتمع. ولكي يُحقق أفراد المجتمع غاياتهم وسعادتهم، فإنه يكون لزامًا على كل فرد منهم القيام بمسؤوليته الاجتماعية على أكمل وجه، وتحمل ما يترتب على هذه المسؤولية من أثر على الفرد المسؤول وعلى بقية أفراد المجتمع (عثمان، 1996).

ويُعد موضوع المسؤولية الاجتماعية قضية تربوية واجتماعية ودينية وأخلاقية، تستدعي التركيز عليها لِما تنطوي عليه من دلالات قيمية، ولِما لها من آثار في تحقيق النظام، وتمتين العلاقات والروابط الإنسانية، والإستقرار والطمآنينة والأمن النفسي والاجتماعي. وتظهر أهمية رئيس القسم في تحقيق التكاتف الأكاديمي بالقسم، وضمان استمراريته، ولكن هذا الدور لا يعني

أنْ يكون هناك سلطوية تقود إلى التسلط وتضعف النظام التعليمي وتُعطّل التنمية، وتُعيق الإبداع، وإنما يعني أنْ يُمارس المسؤولية الاجتماعية؛ وهي مسؤولية لا تنص عليها أنظمة أو لوائح أو تعليمات ولا تُلقّن في اجتماعات، وإنما تُكتسب بالتنشئة الاجتماعية والتعليم ونتاج الظروف والعوامل التي يتعرض لها الفرد خلال مراحل نموه المختلفة. ويُعد النضج الاجتماعي في شخصية رئيس القسم من أبرز العوامل المؤثرة في تحقيق التكاتف الاجتماعي وتكوين علاقات عمل أو زمالة بينية؛ أي بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس، وبين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، كما يُعد من أهم العوامل المؤثرة في ممارسة أعضاء هيئة التدريس مسؤولياتهم الفردية والجماعية بحيوية واهتمام، وتكوين درجة عالية من الاحترام تجاه بعضهم البعض، وتغرس فيهم الثقة بالنفس وبالغير، وتُحفّزهم على المشاركة في النجاح الكلي للقسم، فالفريق الذي يعمل بمجموع أفراده وأعضائه تكون لديه القوة الدافعة لأنْ ينجز أفضل. وإذا افتقدت شخصية رئيس القسم إلى النضج الاجتماعي فإنّ لذلك نتائج مقلقة على أعضاء هيئة التدريس بالقسم كالاضطراب النفسي والوظيفي، والنقص في الشعور بالزمالة وبالبيئة العائلية، وسوء التكيّف، وتدني مستوى الصحة النفسية، وانتشار مظاهر تمييزية، وحدوث مشاكل في الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتدني مستوى الأداء، وانخفاض الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

وكون رؤساء الأقسام الأكاديمية يمثلون العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع أعضاء هيئة التدريس، فهم مسؤولون عن رفع مستوى رضاهم عن عملهم إذا ما قدموا لهم الدعم والمساندة والتقدير على النحو المنشود؛ من حيث تنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، والثقة في نفوسهم، والقدرة على إتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم.

ومن هنا فالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتأثر بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، والذي يتمثل بانتهاج رؤساء الأقسام الأكاديمية النهج المعتمد على العدل والمساواة، ومراعاة شؤون أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات.

مشكلة الدراسة:

جاء إحساس الباحث بمشكلة الدراسة من خلال ملاحظاته وتفاعله واحتكاكه بأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام في جامعة اليرموك، حيث لاحظ الباحث اختلاف مستوياتهم ودرجاتهم في تحملهم المسؤولية الاجتماعية، إلى جانب ما يُلاحظ من ممارسات تُشير في ظاهرها إلى إنخفاض درجة المسؤولية الاجتماعية. كما وأنّ مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية ومن ضمنها جامعة اليرموك لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين حسب علم الباحث.

وبناءً على ما تقدم ومن خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية، لم يجد أي دراسة بحثت في موضوع الدراسة الحالية، فقد أُجريت العديد من الدراسات للكشف عن علاقة المسؤولية الاجتماعية بمتغيرات مختلفة كالتحصيل والإنجاز الدراسي، والضمير والصحوة الاجتماعية، ومفهوم الذات، وتقدير الذات، ومتغيرات الشخصية المختلفة كوجهة الضبط، والقيم الأخلاقية والأصالة الشخصية، والمشاركة الاجتماعية كجانب من جوانب التوافق الشخصي والاجتماعي؛ كدراسة الحارثي (1995أ)، ودراسة الغالبي والعامري (2005)، ودراسة الشافعي (2004)، ودراسة الرويشد (2007)، ودراسة اللحياني (2011)، ودراسة الدوسري (2011). كما أنه لا يوجد أي دراسة تتناول المسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وبناءً على أهمية التركيز على قضية المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
3. ما العلاقة الارتباطية بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟
5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

1. معرفة مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تجاه أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.
3. التعرف على أثر كل من: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية، في تحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية.
4. التعرف على أثر كل من: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية، في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.
5. التعرف على العلاقة بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، ومستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

1. ندرة الدراسات السابقة حول المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات تجاه أعضاء هيئة التدريس.
2. الدور المهم الذي يقع على كاهل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات من حيث تطوير العمل التربوي والرقي بمستوى أعضاء هيئة التدريس، وهذا لا يتأتى إلا من خلال ممارستهم لمسؤوليتهم الاجتماعية تجاه أعضاء هيئة التدريس.

3. أهمية الدور الذي يقوم به رئيس القسم الأكاديمي، باعتباره حجر الأساس في إدارة القسم، وتنظيم أعماله وتحسين أدائه، ومن المؤثرين على مجريات الأمور بالقسم والجامعة.

4. قد تفيد المسؤولين في الجامعات الأردنية على اتخاذ إجراءات مناسبة تُسهم في زيادة فاعلية رؤساء الأقسام الأكاديمية لممارسة مسؤوليتهم الاجتماعية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدارسة الحالية على الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** تمّ تطبيق أداة الدراسة التي أعدّها الباحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية التابعة لجامعة اليرموك. وتتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى صدق استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة التي أُعدت لهذا الغرض في هذه الدراسة.
- **الحدود المكانية:** تمّ تطبيق الدراسة في الكليات العلمية والإنسانية بجامعة اليرموك.
- **الحدود الزمانية:** تمّ تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2013/2012م.

التعريفات الإصطلاحية والإجرائية:

المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility): إدراك ويقظة الفرد ووعي ضميره وسلوكه للواجب الشخصي والاجتماعي (الحارثي، 2001). وعرّفها عثمان (1973) بأنها مجموعة إستجابات الفرد الدالة على إهتمامهِ بالجماعة التي ينتمي إليها وفهمهِ لمشاكلها ومشاركتهِ في حلها.

وتُعرف المسؤولية الاجتماعية إجرائياً بأنها مدى اهتمام رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وإدراكهم لدورهم الاجتماعي تجاه أعضاء هيئة التدريس، وتحملهم لما يترتب على هذا الدور من تبعات، والذي يدفعهم لمشاركة الآخرين فيما يقومون به من عمل، والعمل على بناء التكاتف الأكاديمي داخل القسم، وتُقاس درجة المسؤولية الاجتماعية لديهم من خلال مقياس المسؤولية الاجتماعية الذي أعدّه الباحث لأغراض هذه الدراسة.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction): هو الشعور بالراحة في العمل والاستمتاع في أدائه، والإطمئنان إلى استقراره وديمومته، وإنّ هذا الشعور ناتج عن مجموعة متعددة من عناصر العمل كالإدارة، والعلاقات مع الزملاء، والحوافز، والرواتب، والامتيازات ونظام الترقية، وظروف العمل (السعود، 2001).

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يحملها أعضاء هيئة التدريس تجاه ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤولية الاجتماعية، ويُقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي المعدة لهذه الدراسة.

رئيس القسم: ويقصد به كل عضو هيئة تدريس يُوكل إليه مهمة القيام بإدارة قسم أكاديمي داخل الجامعة ويعمل على تطويره وتحقيق أهدافه المختلفة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل جزأين هما: الأدب النظري، والدراسات السابقة.

أولاً: الأدب النظري:

يتناول الأدب النظري أهمية الأقسام الأكاديمية، وأهمية عضو هيئة التدريس في الجامعات، ومفهوم المسؤولية الاجتماعية، وأهميتها، ومكوناتها، وأركانها، والمسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام، والمسؤولية الاجتماعية في الإسلام، ومفهوم الرضا الوظيفي، وأهميته لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الأقسام الأكاديمية:

تحتل الأقسام الأكاديمية في الجامعات موقعًا مهمًا، فهي تُشكل حجر الزاوية في الجامعة، وهي الوحدة التنظيمية الأساسية التي تستطيع الجامعة أنْ تؤدي رسالتها وتُحقق أهدافها من خلالها؛ فعن طريقها يتم التحكم في معظم القرارات الجامعية، كاختيار أعضاء هيئة التدريس، وتحديد المقررات الدراسية، ووضع معايير القبول، وغيرها من القرارات التي تُحدد طابع المؤسسة الجامعية.

وتتجلى أهمية القسم الأكاديمي في كونه الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الجامعة في نجاحها، ووحدة بنائها؛ فالقسم الأكاديمي هو نواة الهيكل التنظيمي للجامعة، والذي لن تستطيع بدونه تأدية رسالتها (إسماعيل، 2007). ولقد تزايدت أهمية الأقسام الأكاديمية، في أواخر القرن التاسع عشر، وبداية القرن العشرين، على اعتبار أنها الوحدات الأساسية للتنظيم الجامعي المنوط

بها إدارة وتنظيم أنشطة البحث، والتدريس، وخدمة المجتمع، ولزيادة حجم الجامعات وضرورة وجود الأقسام، ولزيادة تأثير أعضاء هيئة التدريس في تنمية السياسة الجامعية. ومن ثمّ تزايدت أهمية مجلس القسم، ورئيسه الذي يكون غالبًا عالمًا متخصصًا في جانب من جوانب المعرفة الإنسانية، يغلب عليه الإستقلال والفردية، وقائدًا تربويًا يعمل بطريقة ديمقراطية مع جماعة صغيرة من أعضاء هيئة التدريس، ويحرص على تنمية ولائهم للقسم، وزيادة إنتاجيتهم الأكاديمية، ورفع مستوى أدائهم فى سائر أدوارهم المهنية (Clark, 1987).

وتُعد الأقسام الأكاديمية قاعدة البناء التنظيمي للجامعة، فإذا صَلُحت القاعدة صَلُحت العملية التعليمية والتربوية في الجامعة، وقامت هذه القاعدة بكل وظائفها المنوطة بها خير قيام؛ وذلك لأنها ستكون أساسًا صالحًا لبقية الهيكل التنظيمي للجامعة (حرب، 2001). ويرى حولي (2005) أنّ القسم الأكاديمي يُعد البناء الرئيس في الجامعة التي تُعد نوعًا من التنطيم الإداري لتدعيم وتنسيق الأنشطة لعشرات الأقسام الأكاديمية المستقلة نسبيًا أو المفروض أنْ تكون كذلك، وأنّ الأساس في الجامعة هو القسم الأكاديمي.

أمّا العمري (1998) فيرى أنّ الأقسام الأكاديمية في الجامعة أو الكلية تُشكل وحدة إدارية وعلمية أساسية تتضمن مجموعة من الدارسين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والكادر، وتُعد مستقلة نسبيًا وذات مسؤولية مباشرة عن التعليم والبحث والتطبيق في مجال معرفي متخصص أو مجموعة من التخصصات المعرفية المتقاربة. والأقسام الأكاديمية هي الوحدات التنظيمية الأساسية في مؤسسات التعليم العالي، من جامعات وكليات ومعاهد عليا ومراكز بحث، ولذلك يقع على عاتقها الدور الرئيس في تحقيق أهداف تلك المؤسسات في نشر المعرفة وتنميتها عن طريق البحث وتطبيقها في خدمة المجتمع.

وتقع الأقسام العلمية فى التنظيمات الجامعية موقع القلب من الجسد، فعلى الرغم من كونها أصغر وحدة من وحدات التنظيم الجامعي- باعتبار أنّ الجامعات تتألف من كليات ومعاهد وأقسام- فإنّ الواقع يُشير إلى أنها تُعد حجر الزاوية فى الجامعة؛ فالجامعة لا تستطيع أنْ تؤدي رسالتها أو تحقق أهدافها إلا من خلال أقسامها العلمية؛ فهي المفتاح الحقيقي لرفع مستوى الإنتاجية في الجامعات كمًا ونوعًا (بينيت، 1992). وعن طريقها يتم التحكم فى معظم القرارات الجامعية المركزية، كاختيار أعضاء هيئة التدريس، وتحديد المقررات الدراسية، ووضع معايير القبول والتخرج، وتقدير الأهمية النسبية للأنشطة المختلفة، من تدريس، وبحث علمي، وخدمة مجتمع، وغيرها من القرارات التي تحدد طابع المؤسسة الجامعية (Rita, 1986).

ومن خلال الأقسام وفي إطارها تحدث العمليات التي تتحقق بها أهداف المؤسسة الأكاديمية، وفيها وعن طريقها يتم التأكد من تحقيق تلك الأهداف، فعلى مستوى الأقسام يتفاعل أعضاء هيئة التدريس والطلبة، ويتلقى الباحثون التوجيه والتقويم، ويتم تحديد ودراسة سبل الإسهام في تنمية البيئة والمجتمع، كما أنّ الإتصال بين قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس، لا يتم إلا من خلال الأقسام العلمية (Maerten, 2001).

وتُعد الأقسام الأكاديمية في الجامعات وحدات تنظيمية تقوم بالدور الكبير في تحقيق نشر المعرفة وتنميتها ثمّ تطبيقها، وهي مهمات متكاملة يُتمم بعضها بعضًا وبينها تداخل إلى حد كبير، كما يُعد رؤساء الأقسام في الكليات المختلفة مجموعة متميزة من أعضاء هيئة التدريس، ولذا فَهم يمارسون من خلال اختصاصاتهم وظيفة التدريس والبحث؛ أي أنهم أكاديميون قبل كل شيء وليسوا إداريين، إلا أنهم يمارسون مهام منصب رئاسة القسم دون امتلاك للخبرات اللازمة ودون

حصولهم على أي نوع من أنواع التدريب المسبق، وهذا يعني غموض الأدوار لديهم، فغياب الإعداد المسبق لرئيس القسم لممارسة دوره يخلق مشكلة بحد ذاته (حربي، 1999).

ويؤكد توكر (Tuker, 1997) أنّ المكان الرئيس في التنظيم الهيكلي لإدارة الجامعة يحتله رئيس القسم الأكاديمي، لأنه هو الذي يجب أنْ يُشرف على ترجمة الأهداف والسياسات الجامعية إلى ممارسات أكاديمية. وبالتالي فإنّ رئيس القسم الأكاديمي يحتل موقعًا محوريًا بالغ الأهمية في التعليم الجامعي، حيث يُقدّر أنّ حوالي (80%) من القرارات الجامعية يتم اتخاذها داخل الأقسام. كما يعتبر سعادة (2003) موقع رئيس القسم المدخل الأول والمهم إلى التسلسل الهرمي والأكاديمي الجامعي، ويعمل كحلقة وصل ضرورية بين القسم الأكاديمي والهرم الإداري للكلية والجامعة، محاولاً نقل وجهة نظر القسم للإدارة وتوضيحها من جهة، ونقل وجهة نظر الإدارة وتفسيرها لأعضاء هيئة التدريس في قسمه من جهة أخرى.

ويرتبط نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، ورسالتها، بالكيفية التي يُدير بها رؤساء الأقسام أعمال القسم، كما يرتبط نجاحها بالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته، وقدرته على توظيف إمكاناته نحو العمل البنّاء، من أجل بناء علاقات إنسانية إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس، وتحسين ظروف العمل، وتذليل الصعوبات التي تعترضهم، والعمل على إشباع رغباتهم وتحقيق طموحهم (بخاري، 1995).

ويرى العمري (1998) أنه من المفترض أنْ يكون رئيس القسم الأكاديمي قائدًا إداريًا من جهة، وقائدًا تعليميًا وزميلاً من زملاء أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، هذا بالإضافة إلى أنه بحكم موقعه ينبغي أنْ يكون حلقة وسيطة من حلقات الإدارة الجامعية، ومسؤولاً تجاه الإدارة العليا عن تسيير أمور القسم الأكاديمي وضبطها وتنفيذ تعليمات الإدارة بشأنه، كما يجب

أنْ يكون ممثلاً ومنفذًا لوجهات نظر الأفراد والمجموعة التي يضمها قسمه تجاه الإدارة الجامعية، باعتباره أحد أفراد تلك المجموعة وزميلاً لهؤلاء الأفراد.

ورئيس القسم هو القائد الأكاديمي للقسم وله دور كبير في تشكيل الروح المعنوية لأعضاء القسم، والعلاقات المهنية والاجتماعية التي تربط بينهم، ويتوقف الدور القيادي لرئيس القسم على شخصيته من ناحية، وعلى الظروف المحيطة به من ناحية أخرى، وهو يستمد قوته من مركزه الذي يُضفي عليه مكانة أكاديمية وإدارية بالإضافة إلى أنه المتحدث الرسمي بإسم القسم، ولرئيس القسم دور هام في تنمية أعضاء القسم وزيادة كفاءتهم العلمية والتدريسية على السواء، وهو يستطيع عمل ذلك من خلال إجتماعات القسم حيث يستطيع حفز همتهم ونشاطهم كما يمكنه تنظيم ورش عمل لمناقشة الموضوعات من حين لآخر (مرسي، 2002).

ومن الضروري لرؤساء الأقسام امتلاك القدرة على توقع وتحديد المشكلات وحلها، والجدية والالتزام بقواعد العمل الجماعي، والتفاعل مع الأساتذة والموظفين والطلبة وبقية رؤساء الأقسام والعمداء، بالإضافة إلى قدرتهم على تحديد أهداف القسم والإلمام بمضمون تخصصهم العلمي، والبحث المستمر عن عناصر القوة لديهم لاستخدامها في تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف القسم (السيد ومصطفى، 2002).

ويرى حولي (2005) أنّ العلاقات التي تربط أعضاء الهيئة التدريسية برئيس القسم ذات أهمية كبيرة، حيث بها تُحدد نوعية المناخ السائد في القسم، كما أنّ مهارات رئيس القسم وسلوكه في النواحي الإدارية والأكاديمية والعلاقات الشخصية هي التي تقرر نوعية المناخ السائد.

مسؤولية رؤساء الأقسام تجاه أعضاء هيئة التدريس:

يرى الباحث أنه لا بد لرئيس القسم الأكاديمي حتى يستطيع القيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة به؛ أنْ يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية، وسرعة البت في الأمور، وحُسن توزيع المهام على الأفراد، وتحقيق التعاون بين جميع العاملين في القسم، وتكوين علاقات ودية مع أفراد قسمه.

حيث يُمثل رئيس القسم الأكاديمي القائد التربوي لزملائه أعضاء هيئة التدريس، ولكي يقوم بأداوره المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتنسيق ورقابة وإتخاذ القرارات، فإنّ الأمر يستلزم منه الإتصال الفردي والجماعي مع أعضاء هيئة التدريس في قسمه، كما يستلزم منه القيام بأدوار محددة ومتعددة وفي أوقات مختلفة (حمد، 1995).

ويرى شيحة والمسند (1994) أنّ معظم المسؤوليات التي يؤديها رؤساء الأقسام تتعلق بأعضاء هيئة التدريس بصورة مباشرة، والبعض الآخر يتعلق بهم بصورة غير مباشرة، وهي كالآتي:

أولاً: المسؤوليات التي ترتبط بعضو هيئة التدريس بصورة مباشرة:

- انتقاء وتعيين أعضاء هيئة التدريس، ووضع برامج إعدادهم وتنميتهم وتطوير أدائهم، خاصة قبل وبعد بلوغهم درجة وظيفية أو رتبة أكاديمية جديدة.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية ومساعدتهم على تنويع وإتقان أساليب التعليم والتوجيه والتقويم.

- وضع خطة بحثية وتوفير متطلبات إجرائها وإدارة برامجها، وتحفيز أعضاء القسم على إجراء البحوث الفردية وبحوث الفريق، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية التخصصية.
- التخطيط لبرامج خدمة المجتمع في إطار السياسة الجامعية، وتوزيع برامجها على أعضاء هيئة القسم في إطار من العدالة، وبما يُحقق مبدأ تكافؤ الفرص.

ثانياً: المسؤوليات التي ترتبط بعضو هيئة التدريس ولكن بصورة غير مباشرة:

- اقتراح معايير مناسبة لاختبار طلبة القسم وتقويمهم، ووضع خطة لإرشادهم ودراسة مشكلاتهم والعمل على حلها.
- توفير الأجهزة والأدوات والموارد اللازمة للبحث والتدريس، وإدارة المعامل والمختبرات وأماكن التطبيقات العملية التي ترتبط بأنشطة القسم.
- تنمية علاقات ودية مع الإدارة العليا لحماية مصالح القسم وتطويرها، ومع المؤسسات الإنتاجية لفتح قنوات جديدة، لأعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع.
- ممارسة أدواره الإدارية بالشكل الذي يُتيح لسائر أعضاء القسم أداء أدوارهم الأكاديمية.

وحسب المادة رقم (25) الفقرة (د) من قانون جامعة اليرموك رقم (25) لسنة (1985) فإنّ مدير الدائرة الاكاديمية (رئيس القسم) يكون مسؤولاً أمام العميد عن: حسن سير التدريس فيها، ويتولى توزيع المحاضرات والدروس على القائمين بالتدريس ويرتبطون ارتباطًا مباشرًا به، ويُقدّم في نهاية كل سنة جامعية تقريرًا إلى عميد الكلية ومجلس الدائرة (القسم) عن نشاط الدائرة (القسم)، وأية اقتراحات يرى فيها مصلحة للدائرة (القسم) (جامعة اليرموك، 2013).

ويرى الباحث بأنّ رؤساء الأقسام هم المصدر الرئيس لما يطلبه أعضاء هيئة التدريس من معلومات وإجراءات تتعلق بالقسم والإدارة والظروف التي تؤثر مباشرة عليها، وعلى بيئة القسم، وغالبًا ما يُعد رئيس القسم النافذة التي يقوم أعضاء هيئة التدريس من خلالها بالنظر إلى الجامعة، وهو الذي يُفسّر تصرفات الإدارة وسياساتها.

أهمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

تُعد الجامعات في معظم دول العالم قيمة حضارية تُساهم في توجيه الأحداث فالتقدم المادي من صناعتها ورجال الفكر من نتاجها (حسانين، 1993). وقد ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها الأولى بمكانة أعضائها، وأصبحت سمعة الجامعات تُقاس بارتفاع أدائهم ومكانة علمائها (زاهر، 2000). وإنّ أي محاولة للإرتقاء بالمستوى الجامعي لا بُدّ أنْ تمر بركائز أساسية من أهمها عضو هيئة التدريس، إذ يُعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عماد العملية التربوية وهم الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية ويقع عبء التدريس على عاتقهم، وإعداد البرامج وتخطيطها وتنفيذها من أجل معلم الغد الذي يخدم المجتمع والتعليم (العازمي، 2008).

ويُعد عضو هيئة التدريس الجامعي، العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقويم، ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم (النعيمي، 1985).

وتتركز أدوار عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة؛ ولا بد أنْ تتوافر في عضو هيئة التدريس: كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والاهتمام بالأمور الإدارية، والتأليف في مجال اختصاصه، والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته، وتقديم الإستشارات للمؤسسات الحكومية (حياوي، 1987).

ويرى الباحث أنّ رؤساء الأقسام الأكاديمية يقومون بممارسات عديدة ومتنوعة؛ تتركز في الأساس على أعضاء هيئة التدريس والطلبة، فإنّ مدى إتقانهم لتلك الممارسات، ومدى تمكنهم من القيادة الفعالة، ومدى قيامهم بمسؤوليتهم الاجتماعية، سيؤثر ذلك على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس داخل القسم، فالأساليب القيادية التي تُتبع، وطرق التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بهم، سيؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي.

المسؤولية الاجتماعية:

ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الدراسات النفسية الاجتماعية في البيئة العربية عام 1971م؛ حينما قدم عثمان تصوره عنها، حيث أوضح في تصوره عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تتلخص بالاهتمام، والفهم، والمشاركة، ثم أخذ عثمان يوّسع هذا التصور ويزيد في تفصيله في دراساته التي أعدها تاليًا، حيث قام بإعداد مقياس المسؤولية الاجتماعية عام 1973م، أوضح من خلاله عوامل نمو المسؤولية الاجتماعية كالدراسة النظرية، والمدرّس، والجماعة التربوية، وبعد ذلك أخرج عثمان دراسة للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام وسّع فيها نظرته للمسؤولية الاجتماعية وعمّق فيها تصوّره، فبحث عن عناصر المسؤولية الاجتماعية في الإسلام وحدد لها ثلاثة أركان تقوم عليها وهي: مسؤولية الرعاية، ومسؤولية الهداية، ومسؤولية الإتقان. وبحث

أيضًا في دراسات لاحقة له عن تربية المسؤولية الاجتماعية في الشخصية المسلمة، وقدّم تصورًا عن الشخصية المسلمة في عمومها وأوضح أنّ الشخصية المسلمة ضرورة لا بد أنْ تسبق تربية المسؤولية الاجتماعية (عثمان، 1986).

مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

تشعبت الكتابات في إطار المسؤولية الاجتماعية وطُرحت وجهات نظر متعددة مثّلت تيارات فكرية لتعامل منظمات الأعمال مع مجتمعاتها من جهة ومن جهة أخرى عكست هذه العلاقة طبيعة التطور الإقتصادي والاجتماعي كمفهوم ذي علاقة مع العديد من المفاهيم الإدارية كالأداء والشفافية والفساد الإداري والتمكين والرضا الوظيفي. ومن جانبٍ آخر طوّرت معايير وقياسات مختلفة وعُرضت مداخل متعددة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية في بيئات مختلفة (إدريس والغالبي، 2011).

وقد بّين زادِك وريناردِ (Zadek and Raynard, 2001) أنّ تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية أخذ ثلاثة أجيال؛ هي:

1. **الجيل الأول The First Generation**، والذي بيّن أنّ المنظمات يمكن أنْ تكون مسؤولة بعدة طرق مثل المساهمات والمساعدات الطوعية من أصحاب رؤوس الأموال في الأعمال الخيرية المؤثرة.
2. **الجيل الثاني The Second Generation**، والذي تعمل على أساسه المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أنّ المنظمات وكافة الصناعات تنظر إلى المسؤولية الاجتماعية كعنصر رئيسي ومكمل لإستراتيجية أعمالها بعيدة المدى. فعلى سبيل المثال لا الحصر التعامل بمسؤولية والتحلّي بأخلاق العمل مع كافة المتعاملين مع المنظمة ووضع المخصصات

المالية اللازمة لإيجاد المنظمات المُواطِنة لتنفيذ الإستراتيجيات وذلك بدعم من الإدارة العليا.

3. **الجيل الثالث The Third Generation**، وهو المطلوب للقيام بمساهمة معنوية تجاه البيئة وما يحيط بها، حيث أنّ هذا الجيل يهدف بالأساس إلى إنجاز القضايا الاجتماعية بالإضافة إلى تطوير الأعمال، فعلى سبيل المثال هو إيجاد شراكة بين القطاع العام والمنظمات لتوجيه جهود المسؤولية بمختلف أنماطها تجاه تحقيق أهداف المسؤولية بشكل عام.

ويحدد الغالبي والعامري (2005) أنّ ظهور المسؤولية الاجتماعية كان نتيجة تفاعل لعدة عوامل منها: تصاعد ضغوط المجتمع وتناميها مع التوسع في حجوم منظمات الأعمال وتعقد علاقاتها، وإسهام أكبر لمنظمات الأعمال في تطوير نوعية الحياة والإرتقاء بها، وضرورة إسهام منظمات الأعمال في تعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية، وأهمية رضا المجتمع وقبوله لأهداف منظمات الأعمال ووسائل عملها، والتطور في وعي الإنسان وإدراكه لذاته وللمجتمع، والاهتمام العالي الذي تبديه الجامعات العالمية الكبرى ومراكز البحوث بتدريس مساقات تخص علاقة الأعمال بالمجتمع، وتراكم البحوث العلمية النظرية منها والتطبيقية في هذا المجال.

ويرى الباحث بأنّ تعريفات المسؤولية الاجتماعية تتعدد وتتباين تبعًا لاختلاف توجهات الكُتّاب نحوها، وهذا ما يُعبّر عن اعتبار المسؤولية الاجتماعية تركيبًا معقدًا وليس مفهومًا بسيطًا قابلاً للقياس بمعايير موحدة عالميًا أو حتى إقليميًا.

حيث تُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها (عثمان،1971). في حين يعرفها أفندي (1985) بأنها مسؤولية الفرد أمام ذاته نحو

الجماعة بأنْ يرتبط بها وأنْ يعي ويتفهم مشكلاتها وأنْ يُساهم في حلها. بينما عرّفها المهدي (1985) على أنها مجموع إستجابات الفرد الدالة على تعاطفه مع أفراد جماعته، وعمله على فهم مشكلاتهم وطرق حلها، وإنجاز أهدافها وبذل قصارى جهده في سبيل تحقيق أهداف المجتمع ورفع شأن الجماعة.

أمّا طاحون (1990) فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها مجموع إستجابات الفرد على مقياس المسؤولية الاجتماعية، تلك الإستجابات النابعة من ذاته والدالة على حرصه على جماعته، وعلى تماسكها واستمرارها، وتحقيق أهدافها، وتدعيم تقدمها في شتى النواحي، وتفهمه للمشكلات والظروف التي تتعرض لها جماعته في حاضرها ومستقبلها، وللمغزى الاجتماعي لأفعاله وقراراته، بحيث تدفعه إلى بذل قصارى جهده في تنفيذ كل ما يُوكل إليه من أعمال حتى وإنْ كانت هيّنة، وفي مواجهة أي مشكلة تعوق سير الجماعة وتقدمها، وفي الدعوة الجادة لإلتزام أفراد جماعته بالطريق المستقيم، وبُعدهم عن الطرق المنحرفة التي تعود عليهم وعلى جماعتهم بالضرر.

كما عُرّفت المسؤولية الاجتماعية بأنها الدرجة التي يؤدي بها مديرو المنظمة أنشطتهم نحو حماية المجتمع، بعيدًا عن السعي لتحقيق المنافع الفنية والإقتصادية المباشرة للمنظمة (Cetro, 1990). ويُشير البادي (1995) أنّ مصطلح المسؤولية الاجتماعية يُرادف عددًا من المصطلحات في اللغة الإنجليزية وهي: الاهتمام الاجتماعي Social Concern، والضمير الاجتماعي Socail Conscience، والمشاركة الاجتماعية Socail Involvement، والإستجابة الاجتماعية Socail Response. كما يرى بأنها تحقيق المصلحة الخاصة داخل إطار المصلحة للمجتمع كله.

ويُعرف العدل (1998) المسؤولية الاجتماعية بأنها المسؤولية الفردية عن الجماعة، ومسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها، أي هي مسؤولية ذاتية ومسؤولية أخلاقية. أمّا العامري (1998) فترى أنّ المسؤولية الاجتماعية تدل على حرص الفرد على التفاعل والمشاركة فيما يدور أو يجري في محيطه أو مجتمعه من ظروف وأحداث وتغيرات، وذلك بتلقائية ومبادأة وفي إطار من الاهتمام البنّاء والإقبال على الحياة، وعلى نحو يضمن له الشعور بتحقيق إمكانات ذاته، وممارسة إرادته فيدفع مسيرة مجتمعه تجاه التقدم، بحيث يسعى لمشاركة مخالطيه والمحيطين به، في نشاطاتهم الإيجابية في ضوء موجهات وقناعات ذاتية تعكس انضباطه سلوكيًا.

وقد عُرفت المسؤولية الاجتماعية في أدبيات علم الاجتماع بأنها الشعور الواعي والمدرك لالتزامات الفرد تجاه جماعته ومجتمعه؛ فهي ضرب من ضروب الوعي الاجتماعي الذي يُجسّده الفرد في تفكيره وسلوكه وعلاقاته مع الآخرين، وهذا الوعي يجعله يُفضّل المصلحة الجماعية على المصلحة الذاتية، وعندما تطغى الروح الجماعية على الروح الفردية يبادر الفرد بالعمل من أجل الصالح العام والتخلي عن النوازع الذاتية والأنانية (الحسن، 1999).

وأشار روبنز (Robbins, 1999) إلى أنّ المسؤولية الاجتماعية تستند إلى إعتبارات أخلاقية تركز على الأهداف بشكل إلتزامات بعيدة الآمد آخذه في الإعتبار مبادرات منظمة الأعمال الحقيقية للوفاء بهذه الالتزامات وبما يعزز صورتها في المجتمع.

وتُعد المسؤولية الاجتماعية ركن هام وأساسي في الحياة وبدونها تصبح الحياة فوضى، كما أنها إدراك ويقظة الفرد ووعي ضميره وسلوكه للواجب الشخصي والاجتماعي (الحارثي، 2001). والمسؤولية الاجتماعية مفهوم يُعبّر عن استجابات الفرد نحو فهم ومناقشة المشكلات

الاجتماعية، والسياسات العامة في المجتمع، والتعاون مع الزملاء والمشاركة في النشاط معهم، واحترام آرائهم، وبذل الجهد في سبيلهم، والمحافظة على سمعة الجماعة، واحترام الواجبات الاجتماعية (عبد المقصود، 2002).

وذكرت آل سعود (2003) أنّ المسؤولية الاجتماعية تُعد من المبادئ الإنسانية التي نشأت مع الإنسان من يوم أنْ خلقه الله تعالى، وقد أجمعت جميع الشرائع السماوية والمجتمعات البشرية على إقرارها على اختلاف عقائدها وسلوكها. ويعرفها زهران (2003) بأنها مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الجماعة وأمام الله تعالى، وهو الشعور بالواجب الاجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به. وتُعرف كلاً من التابعي ومهدي (2006) المسؤولية الاجتماعية بأنها قدرة الفرد على التخطيط وتحديد هدف خاص به والعمل على بلوغه في إطار المصلحة العامة، وإلمامه بالأحداث المحيطة به والقيام بالدور الإيجابي والمشاركة الشخصية أو الجماعية بما يتلاءم وطبيعة ما يتطلب منه القيام به.

يرى الباحث بعد عرض آراء الكتّاب حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية أنه إذا كانت الأفكار الأولى المقدمة لتوضيح معنى المسؤولية الاجتماعية على أنها أعمال خيرية أو مبادرات إنسانية تقوم بها منظمات الأعمال لصالح جهات معينة من المجتمع، فإنّ الفترات الأخيرة وما حصل فيها من تطور جعل هذا المنظور لا يستجيب لِما حصل من متغيرات في بيئة الأعمال والحياة بشكل عام، خصوصًا في ظل ظواهر عالمية جديدة مثل العولمة والخصخصة والتطور التكنولوجي. لذلك نحا مفهوم المسؤولية الاجتماعية منحًا جديدًا في إطار أكثر شمولية وأوسع معنى وذلك بانتقاله من مفهوم ضيق للتعامل مع أحداث بيئية آنية إلى هدف إستراتيجي يتطلب إعطاءه أهمية كبيرة في عمليات الإدارة الإستراتيجية بعيدة المدى. فالمسؤولية الاجتماعية هي

واجب إدارة المنظمة الأساسي في إتخاذ القرارات المهمة والأفعال بطريقة تحقق رفاهية الأفراد ومصالحهم داخلها ورفاهية المجتمع.

كما يرى الباحث بأنّه ما منْ إنْسان إلا ولا بُدّ أنْ يكون لديه حد أدنى من المسؤولية، وهذه المسؤولية تبدأ بالمسؤولية الفردية أو مسؤولية الفرد عن نفسه إنْ جاز التعبير، وهي جزء من المسؤولية بصفة عامة، فالمسؤولية بحد ذاتها مفهوم يُفضي إلى الالتزام والتعاون والتضامن والاحترام والمشاركة الجادة؛ فالمسؤولية هي إلتزام الفرد بإنجاز المهام الملائمة لإمكاناته، طاقاته، قدراته، خبراته، ومؤهلاته التي يُكلّف بأدائها نظرًا للمنصب الذي يشغله في المؤسسة.

المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

أكدّ الإسلام على حقوق الفرد، وعلى مسؤولياته تجاه نفسه ومجتمعه الذي يعيش في كنفه، وأنّ إيجاد التوافق بينهما هو أحد الوسائل التي تساعد في تحقيق العدالة الاجتماعية، وفي إيجاد مجتمع يراعي أفراده الآخرين، بحيث تكون المشاركة في هذا المجتمع ليست مبنية على أساس حاجة أحدهما للآخر، وإنما على أساس الالتزام والاعتناء بالآخر وضمان تكافؤ الفرص لكل فرد في سبيل تنظيم علاقاته بالمجتمع.

إنّ المسؤولية الاجتماعية للشخصية المسلمة ذات طبيعة خلقية، اجتماعية، ودينية. فذات طبيعة خلقية: لأنها إلزام أخلاقي، إلزام يفرضه الفرد من نفسه على نفسه، إلزام ذاتي من رقيب داخلي، وذات طبيعة اجتماعية: لأن هذا الإلزام نحو الجماعة أو نحو فعل اجتماعي، وذات طبيعة دينية: لأن ما يفرضه الفرد على نفسه من إلزام ذاتي يكون المرجع فيه والمستهدى به تقوى الله والإحسان (عثمان، 1986).

ويضع القرآن الكريم الإنسان أمام مسؤولياته الكبرى عندما يجعله خليفة في الأرض، ومسؤولية الخلافة في الأرض هي مسؤولية الرعاية لكل ما استخلف الإنسان فيه، فقال تعالى: **(وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً)** (البقرة :آية 30). ويحدد الرسول – صلى الله عليه وسلم–الجانب الاجتماعي من مسؤولية الخلافة لقوله في الحديث الشريف: عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي – صلى الله عليه وسلم– أنه قال: "**ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع، وهو مسؤول عن رعيته، والرجل راع على أهل بيته، وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية على أهل بيت زوجها وولده، وهي مسؤولة عنهم، والعبد راع على مال سيده، وهو مسؤول عنه، ألا فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته**" (صحيح البخاري، 6719). (الألبانى، 1993). ويتضح من الحديث النبوي أنّ مسؤولية الرعاية موزعة في الجماعة بلا استثناء، فكل عضو مهما كان موقعه مسؤول تجاه نفسه وتجاه مجتمعه وهو راع ومسؤول عن رعيته (عثمان، 1986).

وتبدو المسؤولية الاجتماعية تجاه الغير كذلك في قول الرسول الكريم – صلى الله عليه وسلم–: "**لا يُؤمنْ أحدُكُمْ حتّى يُحبَّ لأخيه ما يُحبُّ لنفسه**" (صحيح البخاري، 13)، وقوله: "**من دعا إلى هدى كان له من الأجر مثل أجور من تبعه، لا ينقص ذلك من أجورهم شيئا، ومن دعا إلى ضلالة كان عليه من الإثم مثل آثام من تبعه، لا ينقص ذلك من آثامهم شيئا**" (صحيح مسلم، 6745) (المرصفي، 2004).

والمسؤولية في الإسلام شاملة وكاملة ومتوازنة، فهي شاملة لأنها تتناول الفرد والجماعة، ومتكاملة لأنّ الفرد المسلم مسؤول عن عمل لا بد أنْ يراعي مسؤولياته عن جماعته، لأنّ عمله

مؤثر في الجماعة، ولأنّ الفعل الفردي مهما بدا مغرقًا في فرديته، ولا تتجاوز آثاره حدود الذات الفاعلة، فإنّ له طبيعة اجتماعية، وهي متوازنة في شمولها وتكاملها لأنها تتحقق بنسب متقاربة لا تثقل في جانب وتضعف في جانب آخر، فالفرد مسؤول عن ذاته، ولكن على أنْ لا ينسى الجماعة، والجماعة مسؤولة عن أعضائها وعملها على أنْ لا تطغى على ذات الفرد وتسلبه حريته (الجنابي، 2008).

إنّ الشعور بالمسؤولية من أنجح الوسائل، وأفضل الأساليب في تقويم حياة الإنسان، وبناء شخصيته بناءً يرتكز على الإيمان بالله عزوجل، فقال تعالى: **(فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِيْنَ، عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ)** (الحجر، آية 92-93). وقال تعالى: **(وَكُلَّ إِنسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَآئِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَاباً يَلْقَاهُ مَنشُوراً، اقْرَأْ كَتَابَكَ كَفَى بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيباً)** (الإسراء: آية 13-14). والإسلام صريح في إقرار المسؤولية لقوله تعالى: **(كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ)** (المدثر: آية 38). وحينما يقرر الإسلام مسؤولية الفرد عن أعماله فإنّ ذلك يؤكد أنّ الإنسان حر مسؤول. وللمسؤولية الفردية مجالان: الداخلي والخارجي، فالداخلي هو مسؤولية الإنسان عن قصده وإرادته وتصميمه، فقال تعالى: **(وَإِن تُبْدُواْ مَا فِي أَنفُسِكُمْ أَوْ تُخْفُوهُ يُحَاسِبْكُم بِهِ اللّهُ)** (البقرة: آية 284). كما تشمل مسؤولية الإنسان عن أعمال القلب من الظن والحسد والبغض، فقال رسول الله – صلى الله عليه وسلم-: "**إياكم والظن، فإنّ الظن أكذب الحديث**" (الألباني، 1993). وأمّا المجال الخارجي فهو السلوك المحسوس من قول أو فعل.

وحيث إنّ الإسلام أقام الأمة الواحدة وأمر المسلمون بالجماعة فقد وضعهم أمام مسؤولياتهم الجماعية التي حث على الإتيان بها، وهي من صميم تعاليم الدين الإسلامي، من أبرزها الأمر

بالمعروف والنهي عن المنكر، وإخراج الزكاة المفروضة، وصلة الرحم وزيارة المرضى، وتشييع الجنائز، وإكرام الجار والضيف، والبعد عن الغيبة والنميمة، والبعد عن كل ظلم وعدوان على الأنفس والأموال والأعراض، والتواد والتراحم والتعاطف على الآخرين، والتعاون على البر والتقوى (الميداني، 1992).

ويشير الحياري (2001، 410) أنّ علاقة الفرد بالجماعة لا ترتبط بمصلحة طرف على حساب الآخر، فلا يوجد اهتمام بأهداف الفرد ومصالحه على حساب الجماعة وأهدافها، ولا تقوم الجماعة على مصلحة الفرد وأهدافه، فالعلاقة بين الطرفين ينظمها الدستور الإلهي، فالذي يخالف الدستور يُعد مخالفًا سواء أكان فردًا أم مجتمعًا.

وقد اهتم الإسلام بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وأمر أتباعه بتطبيقه في حيتهم، ويُعد الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر نوع من المسؤولية الاجتماعية كما هو موضح بالحديث الشريف: عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله– صلى الله عليه وسلم– يقول: "**من رأى منكم منكراً فليغيّره بيده فإنْ لم يستطع فبلسانه، فإنْ لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان**" (أخرجه مسلم ، 1987). والفرد والجماعة كل منهم مسؤول عن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وفي الأخذ على يد الظالم وفي قول الحق، وعدم الخوف إلا من الله تعالى، وقدّم الله سبحانه وتعالى الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر على الإيمان في الآية الكريمة:**(كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ ولَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُم مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ)** (آل عمران: آية110). وذلك لما لهما من أثر

عظيم في إصلاح المجتمع، وقد جعل الله الأمة الإسلامية أفضل الأمم وعظّم من شأنها بسبب أنها تأمر بالمعروف وتنهى عن المنكر (محمد، 1992).

والمسلم مطالب بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وفي ظل هذا المبدأ لا يكون المسلم مُطالباً فقط بأنْ يكون فاضلاً في نفسه، ولكن مُطالب بأنْ يكون حارساً على الفضيلة حيثما كانت، وتلك مسؤولية فردية وجماعية (الشمري ، 2008). وها هو الرسول – صلى الله عليه وسلم– يبين أنّ كل فرد مسؤول عن هذا الدين مخاطبًا كل مسلم في الحديث الشريف: عن حذيفة بن اليمان قال: قال الرسول – صلى الله عليه وسلم–: "**من أصبح والدنيا أكبر همّه فليس من الله في شيء، ومن لم يتق الله فليس من الله في شيء، ومن لا يهتم بالمسلمين عامة فليس منهم**" (رواه الألباني في المعجم الأوسط، 1993).

أهمية المسؤولية الاجتماعية:

تُعدّ المسؤولية الاجتماعية مطلبًا إجتماعيًا ملحًا، بل إنّ مظاهر الخلل والإضطراب إنّما ترجع إلى نقص المسؤولية الاجتماعية (عثمان، 1986). والإيمان بدور وأهمية المسؤولية الاجتماعية هو جزء من استمرار وبقاء الأفراد والمجتمعات والحفاظ على توازنها، إذ أنه من الصعب تخيّل وجود مجتمع ينعدم لدى أفراده الضمير والمسؤولية تجاه أنفسهم وما حولهم، ولكن من الممكن تصور أنّ درجة المسؤولية تتفاوت في مستواها، بقدر إلتزام أفراد المجتمعات بواجباتهم وأدوارهم ومسؤولياتهم الاجتماعية (الحارثي، 1995ب).

وبيّن عبد الرحمن (1997) أنّ أهمية المسؤولية الاجتماعية تتجلى في إضفاء تحسيناً على مناخ العمل السائد في منظمة الأعمال وتؤدي إلى إشاعة التعاون والترابط بين مختلف

الأطراف، بالإضافة إلى أنها تمثل تجاوبًا فعّالاً مع التغييرات الحاصلة في حاجات المجتمع وإنتقالها إلى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جانب من ذاتية الفرد والمجموعة.

وتؤدي المسؤولية الاجتماعية دورًا هامًا في استقرار الحياة للأفراد والمجتمعات، حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الإعتداء، ويقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه، حيث أنّ الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن، فكما أنّ البدن لا يكون سليمًا إلا إذا سلمت جميع خلاياه، وقامت بأداء وظائفها المنوطة بها، فكذلك المجتمع لا يكون سليمًا إلا إذا سَلِمَ جميع أفراده وقاموا بجميع مسؤولياتهم وواجباتهم (نجاتي، 2002).

مكونات المسؤولية الاجتماعية:

حدّد عثمان (1986) أنّ المسؤولية الاجتماعية تتكون من العناصر الآتية:

1. **الاهتمام (Concern):** ويعني الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار الجماعة وتقدمها، وتماسكها، وبلوغها أهدافها، والخوف من أنْ تُصاب بأي عامل أو ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها؛ ولعنصر الاهتمام أربعة مستويات هي:

أ. الانفعال مع الجماعة: ومعناه أنّ الفرد يُساير الحالات الانفعالية التي تتعرض لها جماعته بصورة لا إرادية.

ب. الانفعال بالجماعة: والمقصود به التعاطف مع الجماعة.

ج. التوحد مع الجماعة: والمقصود به أنْ يحس الفرد أنه والجماعة شيئ واحد.

د. تَعَقّل الجماعة: أي تصبح الجماعة داخل الفرد فكريًا.

2. **الفهم (Understanding)**: وينقسم الفهم إلى شقين؛ الشق الأول: فهم الفرد للجماعة على حالتها الحاضرة من حيث نظمها، وتقاليدها، وقيمها، وثقافتها والعوامل التي تؤثر فيها، والأدوار التي تُكلِّف بها أفرادها، والمهام الموكلة لكل فرد. أمّا الشق الثاني: فهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله، وأنْ يُدرك آثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة، أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف إجتماعي يصدر عنه.

3. **المشاركة (Participation)**: وتعني اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يُمليه الاهتمام، وما يتطلبه الفهم من أعمال تُساعد الجماعة في إشباع حاجاتها وحل مشكلاتها، والوصول إلى أهدافها وتحقيق رفاهيتها والمحافظة على استمرارها. والمشاركة لها ثلاثة جوانب:

أ. تقبل الفرد لدوره أو لأدواره الاجتماعية وما يرتبط بها من سلوك.

ب. المشاركة المُنفّذة؛ أي المشاركة في العمل الفعلي مع الجماعة، وتنفيذ ما تتفق عليه الجماعة.

ج. المشاركة المُقوّمة؛ وهي نوع من المشاركة الموجهة الناقدة.

وتُعد هذه العناصر الثلاثة (الاهتمام والفهم والمشاركة) مترابطة ومتكاملة، حيث إنّ الاهتمام يُحرّك الفرد إلى فهم الجماعة، وكلما زاد فهمه لها زاد اهتمامه ومشاركته. كما أنّ المشاركة نفسها تزيد الاهتمام وتعمق الفهم، وهكذا تترابط عناصر المسؤولية الاجتماعية، وهي متكاملة أيضاً، إذ لا يُمكن أنْ تتحقق صورة المسؤولية الاجتماعية عند الفرد إلا بتوفر عناصرها الثلاثة.

وقد حدد حميدة (1996) قائمة مفصلة بالعناصر الأساسية والمكونات الفرعية للمسؤولية الاجتماعية؛ وهذه العناصر والمكونات يمكن ذكرها كالآتي:

أولاً: الفهم: ويتعلق بـِ: فهم الفرد للمعلومات التي تهم الجماعة، واحترام نظم الجماعة، واحترام الفرد لآراء الجماعة، والأمانة في العمل، والصدق في الأقوال والأفعال، وفهم الفرد للعادات التي تسود الجماعة، وفهم الفرد للأعراف التي تسود الجماعة، وفهم الفرد لتقاليد الجماعة، وفهم الفرد للجماعة في حالتها الحاضرة، وفهم الفرد لمؤسسات الجماعة، وفهم الفرد لقيم الجماعة، وفهم الفرد لآثار قراراته على نفسه، وفهم الفرد للمغزى الاجتماعي للدور الذي يقوم به، وفهم الفرد للعوامل التي تؤثر في الجماعة، وفهم الفرد لتاريخ الجماعة، وفهم الفرد لآثار قراراته على الجماعة، وفهم الفرد للقيمة الاجتماعية لتصرفاته مع الجماعة، وفهم الفرد للقيمة لأي فعل يصدر عنه، وفهم الفرد للدور الاجتماعي الذي يقوم به دون ضغط داخلي.

ثانيًا: الاهتمام: ويتعلق بـِ: اهتمام الفرد بنقد الآراء التي تخالف آراء الجماعة، واهتمام الفرد بالتعرف على المشاكل الاجتماعية للجماعة، واهتمام الفرد بالتعرف على المشاكل الإقتصادية للجماعة، واهتمام الفرد بالتعرف على المشاكل السياسية للجماعة، واهتمام الفرد بقراءة كل ما يكتب على الجماعة، واهتمام الفرد بتقديم مقترحاته لحل مشكلات الجماعة، واهتمام الفرد بالمحافظة على ممتلكات الجماعة، واهتمام الفرد بمعرفة المشروعات الإقتصادية للجماعة، واهتمام الفرد بالنظم النيابية التي تمارسها الجماعة، والحرص على الإرتباط العاطفي للجماعة، والحرص على تقدم الجماعة، والحرص على تماسك الجماعة، والحرص على بلوغ الجماعة لأهدافها، والحرص على حماية الجماعة من الضعف، والحرص على حماية الجماعة من التفكك،

والاهتمام بالتعرف على أخبار الجماعة، والاهتمام بزيارة الفرد لأماكن الجماعة التي ينتمي إليها، والاهتمام بالتعرف على المصادر الإقتصادية للجماعة.

ثالثًا: المشاركة: وتتمثل بـِ: المساهمة في عمل الجماعة، والعطاء لصالح الجماعة، والعمل على تحقيق رفاهية الجماعة، العمل على إشباع حاجات الجماعة، والعمل على حل مشكلات الجماعة، والمساهمة في بلوغ الجماعة لأهدافها، والمساهمة في الحفاظ على إستمرار الجماعة، ومشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط خارجي، ومشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط داخلي، والمساواة في الحقوق والواجبات، ومشاركة الفرد في إنجاز ما تتفق عليه الجماعة، ومشاركة الفرد في تنفيذ ما تتفق عليه الجماعة، ومشاركة الفرد في تطوير نظام العمل داخل الجماعة.

رابعًا: التعاون: ويتعلق بـِ: التعاون مع الزملاء في الأعمال التي تفيد الجماعة، والتنازل عن بعض حقوق الفرد في سبيل سعادة أفراد الجماعة، والتعاون مع الآخرين من أجل المساهمة في حل مشاكل الجماعة، والتعاون مع باقي أفراد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها، تفضيل العمل في جماعة على العمل منفرداً، والتعاون مع قائد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها، والتعاون مع أفراد الجماعة للمساهمة في حل مشاكلها، والتعاون مع أفراد الجماعة والعمل على استمرارها.

خامسًا: الالتزام: ويتمثل بـِ: التزام الفرد بالنظام الذي تضعه الجماعة، والتزام الفرد بإتمام العمل الذي تكلفه به الجماعة، والفرد بالمواعيد التي يحددها مع الآخرين، والتزام الفرد بقبول حساب الجماعة للفرد في حالة إهماله في العمل، والتزام الفرد بتأدية عمله بدون رقيب عليه، والتزام الفرد بتقديم العذر للجماعة في حالة تأخره عن ميعاده، والتزام الفرد بالمحافظة على ممتلكات الجماعة من عبث الآخرين، والتزام الفرد بالمساهمة في تنمية الجماعة اقتصاديًا،

والتزام الفرد ببذل كل جهده في أداء العمل الذي يُكلّف به، والتزام الفرد بعادات وتقاليد الجماعة، والتزام الفرد بقبول قرارات الجماعة، والتزام الفرد بالنظم السائدة بين أفراد الجماعة.

وبناءً على ما ذكره حميدة (1996) أعلاه في قائمته السابقة لعناصر ومكونات المسؤولية الاجتماعية، يرى الباحث بأنّ حميدة قد أضاف عنصري التعاون، والالتزام، على العناصر الثلاثة: (الاهتمام، والفهم، والمشاركة) التي حددها (عثمان، 1986) كعناصر أساسية للمسؤولية الاجتماعية. والقائمة أعلاه التي ذكرها حميدة (1996) رغم أنها طويلة إلا أنها تُحدّد بالتفصيل أغلب مظاهر المسؤولية الاجتماعية.

أركان المسؤولية الاجتماعية:

يُبين زهران (2003) أنّ أركان المسؤولية الاجتماعية تتمثل بثلاثة أركان مترابطة ومتكاملة تقوم عليها؛ وهي:

1. **الرعاية:** تتوزع مسؤولية الرعاية في الجماعة، وتتضمن الاهتمام بالآخرين في شيء من الرحمة، وذلك امتثالاً لحديث الرسول – صلى الله عليه وسلم– (كلكم راعٍ وكلكم مسؤولٌ عن رعيته). فكل فرد راعٍ ومسؤول عن رعيته. (صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري) (الألباني، 1993).
2. **الهداية:** تتضمن مسؤولية الهداية الدعوة والنصح للجماعة نحو القيم الاجتماعية السليمة والمثل الأعلى في السلوك، وذلك في إصرار وصبر ومثابرة.
3. **الإتقان:** تتجلى مسؤولية الإتقان في أنّ الله تعالى يُحب إذا عمل أحدنا عمل أنْ يتقنه ويحسنه، وهذا الأمر ينْسحب على جميع أنشطة الحياة عبادةً وعملاً وتعلمًا وتعليمًا مع مراعاة الله

تعالى في ذلك، ويتطلب الإتقان النظام والانتظام وبذل أقصى جهد ممكن، وفي المسؤولية الاجتماعية يتصل ركن الإتقان بعنصر المشاركة.

المسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام:

يرى موسى (2001) بأنّ الفرد الذي لديه شعور بالمسؤولية الاجتماعية، هو ذلك الفرد الذي لديه الاستعداد والرغبة في أنْ يتقبل نتائج سلوكه، ولديه الاستعداد في الاعتماد والثقة به، وأنْ يكون جديراً بالثقة والاعتماد عليه من قبل الآخرين، والشعور بالالتزام لجماعته، وليس بالضرورة أنْ يكون الفرد المسؤول اجتماعيًا قائدًا في جماعته، أو ذكائه أعلى من المتوسط، ولكن لديه الشعور بالالتزام نحو جماعته والآخرين ويمكن الاعتماد عليه والثقة به.

وأشارت أحمد (1999) إلى مجموعة من المحكات التي تكشف عن ملامح وخصائص السلوك المسؤول لدى كل من الذكور والإناث، وهي كالآتي:

1. أنْ يكون الشخص موثوقًا به ويُعتمد عليه دائمًا، ويُوفي بوعده.
2. أنْ لا يُحاول الفرد الغش، ولا يأخذ شيئًا على حساب الآخرين، وعندما يفعل خطأ يكون مسئولاً عنه، ولا يُلقي اللوم على الآخرين.
3. أنْ يُفكر الفرد في الخير للآخرين بغض النظر عما يجنيه، وعنده ولاء وإخلاص للجماعة التي ينتمي إليها.
4. أنْ يستطيع الفرد إنهاء الأعمال التي تُوكل إليه بصورة صحيحة ودقيقة تدل على مسؤوليته عن نتائج هذه الأعمال.

ويذكر الحاج (1986) أنّ الأفراد الذين يتمعتون بشعور عالٍ من المسؤولية هم أفراد لديهم القدرة على تحمل الأعباء ومواجهة الصعاب والإحساس بالواجب والجرأة والمبادرة

ومواجهة المواقف بما يجب أنْ تواجه، كما أنّ الشخص الذي لديه شعور بالمسؤولية يُعِد ما يُطلب منه من مهمات بشكل مناسب، واذا كُلّف بمهمة قام بها وهو يشعر بمسؤوليته عن كل جزء منها، أمّا الأشخاص الذين لديهم شعور منخفض بالمسؤولية فهم أشخاص يتصفون بعدم الثقة بالنفس وضعف الشخصية والإستسلام وعدم الجرأة والقدرة على التحمل.

ومن أهم خصائص رئيس القسم أنه رائد اجتماعي، يُجيد عملية التواصل الفعّال داخليًا وخارجيًا، بشكل يُسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الأكاديمية، وهذا يفرض عليه أداء مسؤوليات اجتماعية تُمكِّنه من التعامل مع مجالات مختلفة لقوى الضغط (Constituencies) التي قد تنْشأ في القسم خاصةً عند طرح قضايا جديدة، أو ظهور مشكلات مفاجئة، أو التي قد تنْشأ في الكلية أو الجامعة، نتيجة لتعارض أو تشابك المصالح بينها (بينيت، 1992).

وواجب رئيس القسم تجاه هذه القوى الضاغطة، واجب محوري، إذ ينبغي عليه التوسط بين الاهتمامات المتنافسة والمتعارضة في كثير من الأحيان لهذه القوى، وهذا يتطلب منه أنْ يكون مفاوضاً بارعًا حكيمًا (Wu, 2004). ويتطلب منه أيضًا أنْ يكون إجتماعياً ودوداً حتى يستطيع أنْ يحصل دائمًا على دعم ومساندة أعضاء قسمه، والأقسام الأخرى وعميد الكلية والإدارة المركزية (Piper, 2001).

ولا بُدّ لرئيس القسم أنْ يتحول من الفردية إلى الجماعية، فهو لم يَعد يعمل مستقلاً أو في معزل عن الآخرين، فمعدل إنجاز العمل ونظامه من وضع الآخرين وليس من تحديده هو، ولا بد من أجل الحصول على استحسان القسم لفكرة ما، من إتاحة الفرصة أمام الآخرين لطرح أفكارهم أولاً ومناقشتها ثانيًا (بينيت، 1992).

كما ينبغي على رئيس القسم الجامعي عدم التردد وعدم الشعور بالحرج من إستشارة عضو هيئة التدريس، في أمور تنظيمية أو إدارية، وذلك من أجل الوصول إلى القرارات الصحيحة أو الإجراءات السليمة، وفي الوقت نفسه فإنّ على رئيس القسم الأكاديمي العمل مع أعضاء هيئة التدريس في القسم بروح الفريق الواحد القائم على التعاون والتشاور، بعيدًا عن الإنعزال أو المركزية الشديدة أو التمحور الضيق (سعادة، 2003).

ومن أهم الأدوار الاجتماعية لرئيس القسم، تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم، وتشجيع البحث والنشر لأعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بعلاقات التعاون، والتنسيق مع الأقسام الأخرى الموازية فى الكلية والجامعة نفسها أو الجامعات الأخرى، وتنمية علاقات ودية مع الإدارة العليا لحماية مصالح القسم وتطويرها، والتوفيق بين مصالح أعضاء هيئة التدريس وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم، وإنصاف الطلبة وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم، ودراسة مقترحاتهم وشكاويهم، والعمل على حلها، وتبصير الأعضاء الجدد بالموارد والإمكانيات المتاحة داخل القسم وخارجه، والتعرف على مشكلات أعضاء القسم ومساعدتهم على حلها، وحضور برامج التنمية الاجتماعية التي تُعقد داخل الجامعة وخارجها (Wolverton; Gmelch and Sarros, 1999).

الرضا الوظيفي:

يُعد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أبرز الموضوعات ذات الصلة بأداء رؤساء الأقسام لمسؤولياتهم، فهذا الأداء يُعد من أهم العوامل التي يمكن أنْ تؤدي إلى زيادة مستويات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس أو نقصانها؛ فالقسم الذي ينتمي إليه أعضاء هيئة

التدريس يمكن أنْ يُساعد في رفع مستوى رضاهم عن عملهم، إذا ما قدّم لهم الدعم والمساندة والتقدير، على النحو المنشود.

ولقد تمّ الاهتمام بالرضا الوظيفي لأنّ هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم، فرضا الفرد عن عمله يُعدّ الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل، كما أنّ مستوى إنتاجية العاملين وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم ونحو زملائهم يرتبط بدرجة ولائهم لمهنتهم ورضاهم عنها (الفرحان والخوالدة، 1982).

وفي الفكر الإداري والصناعي ظهرت حركة العلاقات الإنسانية، حيث قام مصنع هوثورن (1924م–1934م) في ضواحي مدينة شيكاغو بالولايات المتحدة بسلسلة تجارب، أظهرت نتائجها وجود علاقة بين معنوية العاملين والكفاية الإنتاجية، حيث أثبتت التجارب أنّ معنويات العاملين تتأثر أكثر ما تتأثر بعلاقات العمل، التي تمثل الجانب الإنساني للإنتاج، ويعتبر إلتون مايو (Elton Mayo) من الرواد الأوائل الذين أعطوا دفعة علمية لهذه الحركة، وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار أهمها: المكافآت والحوافز (غير المادية) حيث تلعب دورها الرئيسي في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا، وأنّ حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب، وأنما تُحدده إرادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية. ومن أهم نتائج هذه الحركة التركيز على تدريب الرؤساء على أساس المعاملة الإنسانية (القريوتي، 2009).

مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف وجهات نظر الكتّاب والباحثين واختلاف الجوانب التي يهتمون بها والأهداف التي يرمون إلى تحقيقها، ولذلك لم يتفق الكتّاب والباحثون على تعريف محدد دقيق للرضا الوظيفي؛ فقد بُذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي كما استُعملت مصطلحات عديدة لتحديد هذا المفهوم.

ولقد تعددت المصطلحات التي استخدمت للتعبير عن مشاعر الفرد نحو عمله، مثل الروح المعنوية (Morale) والإتجاه النفسي نحو العمل، والرضا الوظيفي (Job Satisfaction)، وتشير هذه المصطلحات جميعها إلى مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي، وهي محصلة لإتجاهاته نحو جوانب عمله المختلفة، فرضاه العام عن العمل هو محصلة رضاه عن الأجر، ومحتوى العمل وفرص الترقي، وطرق الإشراف وجماعة العمل، وعدد ساعات العمل (الشلول، 1989).

فمفهوم الرضا الوظيفي يُستخدم لوصف مشاعر العاملين الوجدانية تجاه العمل الذي يقومون به، وأنّ الوصف الذي يُعطيه العامل لعملهِ ينطبق على الوصف الذي يُعطيه الإنسان عن إنطباعاته وردود فعله عن الحياة بصفة عامة، وأنّ الوظيفة قد تكون من النشاطات الفريدة التي يمارسها الإنسان وتحتاج قدرًا كبيرًا من الجهد الجسدي والذهني والعاطفي (Lamdy & Trumbo, 1980).

إنّ رضا الفرد عن عمله يتأثر بالبناء النفسي للفرد ذاته ومدى علاقته بالآخرين ضمن العمل، وللمردود المادي للوظيفة دور هام في مدى تحقيق الرضا من عدمه، فالإنسان لا يكون

مدفوعاً للعمل بدافع واحد، وإنما يكون مدفوعًا بمجموعة متداخلة ومعقدة من الدوافع: (كالنقود، والحاجة إلى الإنتماء، والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الشعور بأهميته وقيمته بالعمل)؛ فللفرد أهداف متعددة يريد تحقيقها من خلال العمل، بالإضافة إلى أنه يمتلك مواهب وقدرات متعددة ينبغي استغلالها والإستفادة منها، فمتى أُتيحت له الفرصة فإنّ لديه القدرة على الخلق والإبتكار وتحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، فالإنسان بطبعه ليس كارهًا للعمل، إنما يكون محببًا للفرد متى استطاع من خلاله أنْ يؤكد ذاته ويستغل قدراته ومواهبه فيه (رفاعي، 1989).

ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه درجة الشعور الإيجابي أو السلبي لأعضاء المؤسسة حيال أعمالهم وواجباتهم في المؤسسة، والتي ينتج عنها سلوك نفسي معين يُقرّب الفرد من عمله أو يبعده عنه (Schermerhorn, 2000). والرضا الوظيفي هو الشعور بالراحة في العمل، والاستمتاع في أدائه، والإطمئنان إلى استقراره وديمومته، إلا أنّ هذا الشعور هو ناتج عن مجموعة متنوعة من عناصر العمل كالإدارة الجامعية الأكاديمية، والعلاقات مع الزملاء، والرواتب، والإمتيازات، والحوافز، ونظام الترقية، وظروف العمل (السعود، 2001).

ويعرف ماهر (2003) الرضا الوظيفي على أنه مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها الموظفون الإداريون، وأعضاء هيئة التدريس تجاه بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء، والاستقرار الوظيفي، والرواتب والحوافز، والإدارة المباشرة. ويرى عبد الباقي (2003) بأنّ الرضا الوظيفي درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الاشباع من عوامل متعددة منها ما

يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيًا عن عمله ومحققًا لطموحاته ورغباته.

كما أشار حريم (2004) بأنّ الرضا الوظيفي يُمثل حالة عاطفية انفعالية إيجابية ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وأنه يَنْتج عن مدى إدراك الفرد إلى أي مدى يُوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة بالنسبة إليه. وعرفت المخلافي (2008) الرضا الوظيفي بأنه شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي.

بناءً على ما سبق يرى الباحث بأنّ الرضا الوظيفي هو مستوى إتجاهات الفرد الإيجابية والسلبية نحو عدد من المتغيرات في العمل، كأسلوب الإدارة، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وظروف العمل وبيئته، والراتب، والحوافز، والحرية، والترقيات.

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:

تختلف عوامل ومحددات الرضا الوظيفي في الدراسات التي اهتمت بهذا الجانب الهام من جوانب الإدارة، حيث تختلف تلك العوامل بحسب نظرة الموظف أو العامل وحاجاته التي يبحث عن تلبيتها والرغبات التي يريد إشباعها، ولعل الصعوبة في الوصول إلى تعريف متفق عليه للرضا الوظيفي هو دليل ومؤشر على الإختلاف الحاصل في الإجماع على محددات وعوامل معينة لرضا العاملين. فقد قسّم كلاً من بني سلامة وجعنيني (2000) أبعاد الرضا الوظيفي إلى ستة أقسام؛ هي:

- **العوامل المتعلقة بشخصية الفرد:** كحالته الصحية والنفسية والمزاجية وسماته الشخصية.

- **العوامل المتعلقة بزملاء العمل:** والمقصود العلاقات الاجتماعية بينهم.
- **العوامل المتعلقة بالعمل وظروفه:** كالإضاءة والتهوية والنظافة والضجيج والرعاية الصحية وساعات العمل.
- **العوامل المتعلقة بالإدارة:** كإجراءات الإدارة وأساليبها في توجيه العاملين.
- **العوامل المتعلقة بالمشرفين:** كأساليب العمل والإشراف.
- **العوامل المتعلقة بالمكافآت:** مثل الأجور والترقيات والحوافز المعنوية.

أمّا كوبرلي (Coberly, 2004) فقد صنّف أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة مجالات رئيسية هي: خصائص العمل مثل: (التنوع في المهارة، والإستقلالية في العمل)؛ وخصائص المنظمة مثل: (تماسك الجماعة، والولاء التنظيمي، والهيكل التنظيمي، والمناخ التنظيمي)؛ وخصائص القائد. ويُشير أبو عابد (2006) أنّ للرضا الوظيفي ثلاثة أبعاد؛ هي: الرضا عن الأجور وسياسات العمل؛ الرضا عن علاقات العمل؛ والرضا عن العمل ذاته.

وترى فلمبان (2008) أنّ عوامل الرضا الوظيفي هي: سياسات الإدارة في تنظيم العمل وتوفير الظروف الملائمة، ونوعية الإشراف والعلاقات مع الرؤساء، والعلاقة مع العاملين، والراتب والأجر، وفرص الترقية والنمو الوظيفي، ومزايا العمل، والأمن والسلامة والإستقرار في الوظيفة، ومسؤوليات العمل وظروفه، وساعات العمل، والمكانة والتقدير. كما يرى السلمي (2008) أنّ أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي: الأجور والرواتب، محتوى العمل وتنوع المسؤوليات، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطور والترقية، نمط القيادة، الظروف المادية للعمل (التهوية، درجة الحرارة، الإضاءة)، وعدالة القائد.

في حين يُجمل الحارثي (2009) عوامل الرضا الوظيفي في التالي: العمل نفسه وظروفه، والإحساس بالأمن والإستقرار، وتكافؤ الفرص، وتوفر المكافآت والحوافز، ووضوح أهداف العمل، والعلاقات البينية، والمكانة الاجتماعية للوظيفة، واقتناع الشخص بوظيفته، وإمكانية الحصول على عمل أفضل منه. كما يُقسّم كلاً من الدليمي وعلي (2009) عوامل الرضا الوظيفي إلى أقسام رئيسية ثلاث هي:

- **عوامل ذاتية:** تتعلق بالفرد نفسه كالجنس والعمر والخبرة والحالة التعليمية ومستوى الدافعية.
- **عوامل تنظيمية:** تتعلق بالرضا عن محتوى العمل، وأساليب الإشراف، والعلاقات بالرؤساء والزملاء، وظروف وشروط العمل.
- **عوامل بيئية:** وتتعلق ببيئة العمل كالإنتماء الاجتماعي، والإنتماء الثقافي، وتقدير المجتمع ونظرته للعمل.

ويرى الباحث أنه مع اختلاف أبعاد ومحددات الرضا الوظيفي لدى الدارسين والمهتمين إلا أنّ مسألة الرضا الوظيفي تبقى رهن الشخص العامل نفسه، فهو الذي يتفاعل مع بيئة العمل إمّا سلبًا أو إيجابًا، وهو الذي يخرج في نهاية الأمر بانطباع الرضا أو عدمه وتبقى مسألة حصر الأبعاد والمحددات نسبية ومتباينة.

خلاصة الأدب النظري:

بناءً على تطور الإدارة بشكل عام واتساع مجالاتها في العصر الحاضر، لم تُعد الإدارة في مؤسسات التعليم العالي على مختلف مستوياتها الإدارية عبارة عن عملية روتينية تقليدية يتم فيها تنفيذ الأوامر ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية ديناميكية تهدف إلى تلبية إحتياجات أعضاء هيئة التدريس وكافة العناصر التعليمية وتقديم الخدمات الضرورية العامة، وكل ما يتصل بهم وتحسين رضاهم الوظيفي.

فالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يُعد من أبرز المتغيرات ذات الصلة بأداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤوليتهم الاجتماعية، إذ يُعد من أهم العوامل التي يمكن أنْ تؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسامهم أو نقصانها.

والمسؤولية الاجتماعية جزء من المسؤولية بصفة عامة، فالفرد مسؤول عن نفسه وعن الجماعة، والجماعة مسؤولة عن نفسها، وعن أعضائها كأفراد في جميع الأمور والأحوال، والمسؤولية الاجتماعية ضرورية للمصلحة العامة، وفي ضوئها تتحقق الوحدة وتتماسك الجماعة؛ فالمسؤولية الاجتماعية تفرض التعاون، والالتزام، والتضامن، والاحترام، والحب، والديمقراطية في المعاملة، والمشاركة الجادة. ومن المعلوم أنّ الثقة بين الإدارة والعاملين لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أنّ إدارة مؤسسته ستقدر مجهوداته فإنه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر بالعكس، أي أنّ إدارة مؤسسته لا تفي بوعودها للعاملين ولا تقوم بمسؤوليتها تجاههم على أكمل وجه فإنّ هذا الأمر يعتبر غير محفّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، وبذلك فإنّ إلتزام المديرين باحترام حقوق العامل إلى جانب إحترام أخلاقيات الإدارة كالصدق والأمانة والعدل والوفاء مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في

الإدارة؛ وهذا بدوره يؤدي إلى تحفيزهم على العمل. وبذلك فإنّ إحترام المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من شأنه أنْ يُشكل ميزة تنافسية للمؤسسة، بحيث تعتبر العنصر البشري أهم خالق للتجديد والإبتكار في المؤسسة، فالرضا الوظيفي للعامل من شأنه أنْ يجعله مبدعًا يُسخّر كل طاقاته لخدمة مؤسسته، وكذلك تعتبر العامل في قلب اهتماماتها وليس مجرد أداة لأداء المهام، وفهم ترقباته وتحسين وضعه الاجتماعي له أثر مباشر على فعالية المؤسسة، ومنحه الإستقلالية والمسؤولية وإشراكه في إتخاذ القرارات.

وكون رؤساء الأقسام الأكاديمية يمثلون العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع أعضاء هيئة التدريس، فهم مسؤولون عن رفع مستوى رضاهم عن عملهم إذا ما قدموا لهم الدعم والمساندة والتقدير على النحو المنشود؛ من حيث تنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، والثقة في نفوسهم، والقدرة على إتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم.

ومن هنا فالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتأثر بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، والذي يتمثل بانتهاج رؤساء الأقسام الأكاديمية النهج المعتمد على العدل والمساواة، ومراعاة شؤون أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات.

ثانياً: الدراسات السابقة:

اطّلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة، ولكنه لم يجد دراسات تتناول موضوع المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ولذلك قام الباحث بعرض مجموعة من الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية للجامعات وللطلبة وللشركات، والدراسات التي تناولت مسؤليات رؤوساء الأقسام وعمداء الكليات في الجامعات وأثرها على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد تمّ عرض هذه الدراسات مرتبة زمنيًا من الأقدم إلى الأحدث في محورين:

المحور الأول: الدراسات السابقة التي تناولت المسؤولية الاجتماعية:

أجرى إنزل وهارفي ورايت (Enzle., Harvey and Wright, 1992) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى إثبات أنّ التكاتف الاجتماعي بين الأفراد له أثر إيجابي على الفرد والمجتمع بشكل عام، كما أنه يساعد على تحقيق الأهداف والغايات المختلفة. وبلغ حجم العينة (134) من الذكور والإناث، وتمّ تطبيق هذه الدراسة على مجموعة من الطلبة البالغين حيث تمّ وضعهم تحت تجربتين: التجربة (1) تمّ وضع زوجين من الطلبة واختبارهم تحت (5) ظروف مختلفة، تبين من خلالها أنّ زوج الطلبة الذي يتمتع بروابط اجتماعية قوية يحقق النجاح عن طريق التعاون فيما بينهم. في حين أنّ الزوج الآخر والذي تنقصه القواسم المشتركة فشل في تحقيق معظم أهدافه. تجربة (2): طبيعة التنافس بين الأفراد واستخدام هذه المنافسة بصورة تساعد على تحقيق الأهداف، وكشفت النتائج أنّ التكاتف بين الأفراد يدفعهم للتعاون مع بعضهم البعض كشرط أساسي لتحقيق أهدافهم وتحقيق نتائج أفضل من أولئك الذين لا

تجمعهم أي قواسم، كما أنّ توظيف التنافس بصورة تخدم المجتمع والبعد عن صورة التنافس الذي يزيد الفرقة بين الأفراد.

وقام الحارثي (1995أ) بدراسة في السعودية هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مقياس المسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات المختلفة: العمر، والمستوى التعليمي، والمهن، ومتغير مراقبة الذات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث قام الباحث باستخدام مقياس للمسؤولية الشخصية الاجتماعية من إعداده، اشتمل على خمسة مجالات هي: (المسؤولية الشخصية، والمسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية الوطنية، والمسؤولية نحو أفراد المجتمع وقضاياهم، والمسؤولية نحو البيئة والنظام)؛ كما استخدم مقياس مراقبة الذات من تعريبه وتقنينه. وتكونت عينة الدراسة من (522) شابًا جميعهم من الذكور في منطقة مكة المكرمة. وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها: وجود مستوى عالٍ من المسؤولية الشخصية الاجتماعية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين مستوى المسؤولية الشخصية الاجتماعية بكافة جوانبها وبين متغير العمر. ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين مستوى المسؤولية الشخصية الاجتماعية (جانب المسؤولية الشخصية فقط) وبين متغير المستوى التعليمي، ووجود علاقة دالة إحصائيًا (سالبة) بين المستوى التعليمي وكل من جانب المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الوطنية والمسؤولية نحو البيئة والنظام. كما توصلت الدراسة إلى أنّ المعلمون من بين سائر أصحاب المهن الأخرى قد حصلوا على درجات أعلى في جانب المسؤولية الشخصية، بينما حصل العسكريون والأخصائيون النفسيون والاجتماعيون على درجات أعلى في كل من جانب المسؤولية الوطنية والمسؤولية نحو النظام والبيئة، وكذلك في الدرجة الكلية للمسؤولية الشخصية الاجتماعية، كما

أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة ولكنها دالة بين مستوى المسؤولية الشخصية والاجتماعية في جانبها (المسؤولية الأخلاقية) وبين مقياس مراقبة الذات.

كما قام البكري والديوهجي (2001) بدراسة في العراق هدفت إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى مديري منظمات الأعمال، وقياس مدى إدراكهم وذلك وفقًا للمعايير الشخصية والمهنية التي يحملونها، فضلاً عن صياغة إطار نظري عام لمضمون المفاهيم الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية. وقد شمل مجتمع البحث (20) شركة صناعية. وعبر إستطلاع آراء عينة البحث والبالغة (94) مديرًا في هذه الشركات؛ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين السمات الشخصية للمديرين وفهمهم للمسؤولية الاجتماعية فضلاً عن إعتماد المديرين للمفهوم الكلاسيكي كتوجه فكري وإداري في عملهم.

وأجرى أيضًا أنجليدس وإبراهيم (Angelidis and Ibrahim, 2002) دراسة في هولندا هدفت إلى التعرف على الفروق بين طلبة الأعمال في الجامعات الدينية وطلبة الأعمال في الجامعات العادية بخصوص توجهات المسؤولية الاجتماعية. وتكونت عينة الدراسة من (549) طالبًا وطالبة يدرسون مساقات في إدارة الأعمال والإدارة العامة في عدد من الجامعات الهولندية والتي تختلف بطبيعتها (جامعات دينية تتبع الكنيسة، وجامعات عادية تتبع للقطاع الحكومي). واستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ طلبة الجامعات الدينية يهتمون بأنْ تُمارس جامعاتهم المسؤولية الاجتماعية من جوانبها الأخلاقية والتوعوية دون الإلتفات للحاجات الإقتصادية، بينما شدد طلبة الجامعات الحكومية العادية على أنّ المسؤولية الاجتماعية يجب أنْ تتضمن الجانب الإقصادي أولاً، ومن ثم الجانب القانوني، أمّا باقي الجوانب فتعتبر ثانوية في الممارسة.

بينما قام سكران (2002) بدراسة في مصر هدفت إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية للجامعات في حل قضايا المجتمع المختلفة، حيث قام الباحث بتحليل مشاريع الجامعات الحكومية المصرية المجتمعية، وتوصلت الدراسة إلى: أنّ الجامعة هي بالدرجة الأولى جامعة باحثين لا بُدّ أنْ تعمل على إشباع فضولهم وتطلعاتهم العلمية، وجامعة طلبة لا بُدّ أنْ تعمل على بنائهم معرفيًا ووجدانيًا واجتماعيًا، وجامعة مجتمع لا بد أنْ تعمل على حل قضاياه ومشكلاته. كما توصلت الدراسة إلى أنّ الجامعة لا بُدّ أنْ تستمد وظائفها وأهدافها ووسائلها وتنظيم علاقاتها وممارستها من هذين الإعتمادين: التقاليد العلمية والجامعية، والتغيرات الاجتماعية المحيطة بها دون الإقتصار على أحدهما، وإهمال الآخر، لأنّ الجامعة التي تعتمد على قيمها وتقاليدها دون أنْ تأخذ في اعتبارها الظروف المحيطة فإنها سوف تُحقق ميزة تنافسية عن باقي الجامعات من خلال استقطاب أفراد المجتمع المحلي إليها كمتعلمين وكمنتفعين من خدماتها.

وأجرى وبنبتم (Wiboonuppuatum, 2002) دراسة في تايلاند هدفت إلى تحديد تصورات القرويون للخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها الجامعة لقراهم النائية، وتكونت عينة الدراسة من (5) عائلات تايلاندية تقطن في المنطقة النائية من الجزء الشمالي من تايلاند، حيث يوجد في هذه المنطقة جامعة حكومية صغيرة تضم ثلاثة كليات فقط. واستخدم الباحث منهجية البحث النوعي من خلال إجراء مقابلات معمّقة وغير معدة مسبقًا مع هذه العائلات، وتوصلت الدراسة إلى أنّ التايلنديون يعتقدون بأنّ جامعتهم تقدم جوانب خدمية وتعليمية، هي: الخدمات الثقافية في فترة ما بعد المدرسة، والإخلاص في تعليم أبنائهم، والخدمات الإنسانية مثل مساعدة العجزة وتدريب النساء على الأعمال الحرفية الخفيفة، وفيما يتعلق بما تقدمه الجامعة من

خدمات تعليم الكبار والخدمات الإقتصادية فيعتقد التايلنديون بأنها لا زالت ضعيفة بسبب قلة الوعي، وضعف إمكانيات هذه الجامعة مما يحد من دورها الاجتماعي الذي تمارسه.

كما قام الغالبي والعامري (2005) بدراسة في الأردن هدفت إلى استكشاف ما إذا كانت هناك علاقة إيجابية بين الدور الاجتماعي للمنظمة وطبيعة نظام المعلومات فيها مرتكزًا على جانب الشفافية لهذا النظام، وإذا ما تحقق وجود مثل هذه العلاقة أو عدم وجودها فإنّ إدارة البنوك الأردنية مطالبة بأنْ تعي هذه الحقائق وتتعامل في ضوئها مع مختلف الأطراف وبما ينعكس إيجابيًا على الأداء في البنوك، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين نمط إدراك الإدارة للمسؤولية الاجتماعية وشفافية نظام المعلومات في البنك، ويكون نظام المعلومات غير شفاف في البنوك التي تتبنى النمط الأول من المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي)؛ بينما يكون نظام المعلومات شفافًا في البنوك التي تتبنى النمط الثاني من المسؤولية الاجتماعية (الاجتماعي)؛ في حين يكون نظام المعلومات شفافًا بدرجة متوسطة في البنوك التي تتبنى النمط الثالث من المسؤولية الاجتماعية، وهو النمط المتوازن (الاقتصادي – الاجتماعي).

وأجرى الشافعي (2004) دراسة في المملكة العربية السعودية هدفت إلى الكشف عن علاقة المسؤولية الاجتماعية بالحكم الخلقي؛ لدى طلبة كلية المعلمين في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (280) معلمًا طالبًا يدرسون في كلية بيشة للمعلمين في المملكة العربية السعودية، وقد توزع أفراد العينة على مجموعتين (140 من المجموعة الأولى، و140 من المجموعة الثانية)، واستخدم الباحث أداتين هما: استبانة المسؤولية الاجتماعية، ومقياس الحكم الخلقي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية ومستوى الحكم الخلقي لدى المجموعة الأولى، في حين

أبدى طلبة المجموعة الثانية إهتمامًا أقل تجاه المسؤولية الاجتماعية. كذلك توصلت الدراسة إلى أنّ العلاقات الأسرية لها دور في تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

كما أجرى بيلوار ومهاجن (Pilwar and Mahajan, 2005) دراسة في الهند هدفت إلى التعرف على مدى نجاح التجربة التي قامت بها الحكومة المحلية في مقاطعة جاهرقند الهندية من حيث الربط بين الجامعة المحلية، والمجتمع المحلي، بهدف تنمية وعي السكان حول ضرورة التعليم، وإشراكهم فيه. وتكونت عينة الدراسة من (165) موظفًا يعملون في الجامعة الحكومية المحلية التابعة لحكومة الولاية. واستخدم الباحثان منهج البحث النوعي من خلال إجراء مقابلات غير معدة مسبقًا مع أفراد العينة. وتوصلت الدراسة إلى: أنّ الجامعة المحلية تُمارس مسؤولياتها الاجتماعية في مجالات متعددة مثل البيئة، ومجالات التدريب والتوعية وتوظيف سكان المنطقة وخاصة النساء، كما توصلت الدراسة إلى أنّ الجامعة المحلية يمكن أنْ تُفعّل من دورها في المجتمع عبر وضع الخطط والإستراتيجيات الفعّالة لكسر الحواجز الموجودة بين الجامعة ومحيطها.

بينما أجرى الرويشد (2007) دراسة في الكويت هدفت إلى بحث العلاقة بين الحرية والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة لقياس التوجه للحرية والمسؤولية لدى الشباب الكويتي. وأجريت هذه الدراسة على عينة قوامها (200) طالب وطالبة من الشباب الكويتي الذي يدرس في المرحلة النهائية بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، والعينة موزعة بالتساوي إلى (100) طالب، و(100) طالبة. وتمّ اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من قوائم أسماء الطلبة. وخلصت الدراسة إلى أنّ حوالي ثلثي العينة لديهم توجه إيجابي

نحو الحرية، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في التوجه نحو الحرية، وكذلك لا توجد فروق جوهرية في التوجه نحو الحرية حسب متغير التخصص، أو متغير الفصول الدراسية. كما أشارت الدراسة إلى أنّ (71.5%) من العينة عكست إستجاباتهم توجهاً إيجابياً بشأن المسؤولية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أنّ هناك فروقاً جوهرية بين الجنسين في التوجه نحو المسؤولية الاجتماعية، والفروق لصالح الإناث. ولا توجد فروق جوهرية في التوجه نحو المسؤولية بين أفراد العينة حسب التخصص أو الفصول الدراسية. كما كشفت الدراسة عن وجود ارتباط طردي موجب بين قيمة الحرية وقيمة المسؤولية الاجتماعية، فكلما ارتفع الإيمان بأهمية الحرية ارتفع الإحساس بالمسؤولية، الأمر الذي يعني أهمية نشر وترسيخ ثقافة الحرية حتى يتجذر الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية في شخصية الشباب الكويتي.

كما أجرى ما وجونشانغ (Ma and Gongshang, 2007) دراسة في الصين هدفت إلى الكشف عن أثر ممارسة المسؤولية الاجتماعية على تحقيق الميزة التنافسية للبنوك الصناعية الصينية، وتكونت عينة الدراسة من جميع الشركات المالية، والبنوك المسجلة في شنغهاي وشينزان للأوراق المالية للعام 2005م، حيث بلغ عددها (205) شركة وبنك. واستخدم الباحثان الإستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنّ الميزة التنافسية للشركات المالية الصينية ترتبط بمدى ممارستها لمسؤولياتها الاجتماعية التي تتضمن خلق صورة إيجابية عنها لدى المجتمع المحلي، كما توصلت الدراسة إلى أنّ تدني ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى بعض البنوك مرده خوف هذه البنوك من خسارة قيم القروض التي تقدمها للعملاء.

بينما أجرى ميمني (2008) دراسة في الكويت هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة المنشآت الصناعية في القطاع الخاص بدولة الكويت للجوانب الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية،

واقتراح قائمة تضم كافة عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تتوافق مع طبيعة البيئة الإسلامية، والتعرف على دور الحكومة في ذلك المجال، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وتكون مجتمع الدراسة من (300) من العاملين بوظائف الإدارة في (34) منشأة صناعية خاصة بالكويت. وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلة الفردية في دراسته، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ضعف أسلوب تناول الحكومة لموضوع المسؤولية الاجتماعية، أدى إلى وجود ضعف في مستوى إدراك المسؤولين بالمنشآت الصناعية في القطاع الخاص بدولة الكويت لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.

كما أجرى ألبرشت (Alberecht, 2008) دراسة في ألمانيا هدفت إلى الكشف عن مدى ممارسة الجامعات الألمانية الحكومية للمسؤولية الاجتماعية، ومدى تجاوبها وتفاعلها مع بيئتها المحيطة. وتكونت عينة الدراسة من (6) مشاريع مجتمعية تطبقها الجامعات ومن (34) عميد كلية، في (6) جامعات في مختلف أنحاء ألمانيا، واستخدم الباحث أسلوب البحث النوعي القائم على تحليل الوثائق، وإجراء المقابلات. وتوصلت الدراسة إلى أنّ الجامعات الألمانية تمارس المسؤولية الاجتماعية في جوانب محددة، منها: تنفيذ مشاريع خدمية مثل افتتاح المعارض والمشاركة في المناسبات المحلية، كما توصلت الدراسة إلى أنّ الجامعات الألمانية تؤسس مراكز خاصة للعناية بالأطفال والنساء الذين يتعرضون لمشاكل العنف، وتوصلت الدراسة أيضًا أنّ الجامعات الألمانية لا تُمارس المسؤولية الاجتماعية في جوانب أخرى مثل: توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة، أو مساعدة الطلبة الأقل حظًا.

وأجرى أيضًا كلاً من ليندجرين وسوان وجونستون (Lindgreen., Swaen and Johnston, 2009) دراسة الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن ممارسة الشركات

الأمريكية للمسؤولية الاجتماعية من خلال خمسة جوانب، هي: خدمة المجتمع، والعناية بالبيئة، ومراعاة القوانين، وحقوق الإنسان، والتوظيف. واستخدم الباحثون الإستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (401) مدير لشركات ذات نشاطات مختلفة في ستة ولايات أمريكية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ ممارسة الشركات الأمريكية للمسؤولية الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، خاصة في مجاليْ حقوق الإنسان والتوظيف، كما أنّ ممارسة المسؤولية الاجتماعية بشكل حقيقي لا يضر بمصالح الشركة إنما يعزز من أدائها ومن قبول مجتمعها لها.

كما أجرى كسو ويانغ (Xu and Yang, 2010) دراسة في الصين هدفت إلى تحديد خصائص الصينيين ومدى الالتزام بمضامين المسؤولية الاجتماعية بهدف زيادة المعرفة حول مضامين المسؤولية الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (630) مديرًا تنفيذيًا يعملون في الشركات الصينية بعدة قطاعات ومالكي أعمال خاصة في (12) بلدية في الصين، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه تمّ تحديد مضامين المسؤولية الاجتماعية؛ وهي (الالتزام تجاه العملاء، والالتزام تجاه العاملين، والالتزام تجاه أصحاب المصلحة، والالتزام تجاه البيئة، وجماعات الضغط، ونقابات العمال).

بينما أجرى كلاً من فيتل وراموس ونيشهارا (Vitell., Ramos and Nishihara, 2010) دراسة في إسبانيا هدفت إلى التعرف على دور الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق النجاح التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (137) شركة في إسبانيا. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية للشركة تلعب دورًا كبيرًا ومؤثرًا في نجاح هذه الشركات.

كما أجرت اللحياني (2011) دراسة في المملكة العربية السعودية هدفت إلى بحث علاقة التفكير الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة تكونت من (221) طالبة من طالبات جامعة أم القرى في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية (العمر، والمستوى الإقتصادي، والحالة الاجتماعية "الزواج"، والمستوى الدراسي، والتخصص)، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق كل من المقياس الموضوعي للتفكير الأخلاقي لجبس (Gibbs, 1984) والمقنن من الغامدي، ومقياس المسؤولية الشخصية الاجتماعية للمزروع، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود مستوى عالٍ من المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة، ووجود علاقة إيجابية دالة بين درجات التفكير الأخلاقي والدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية والجانب الإدراكي للمسؤولية (الإحساس بالمسؤولية)، في حين لم توجد علاقة بين التفكير الأخلاقي والجانب السلوكي للمسؤولية (السلوك المسؤول). وأظهرت الدراسة أيضًا وجود فروق بين أفراد العينة لصالح المستوى التعليمي الأعلى حول تأثر التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية بالمستوى الدراسي، ووجود فروق دالة بين أفراد العينة لصالح الفئة العمرية الأكبر حول تأثر التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية بالعمر، وعدم وجود فروق بين أفراد العينة حسب متغيرات المستوى الإقتصادي والحالة الاجتماعية، والتخصص الدراسي، على التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية. كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر دال لمستويات التفكير الأخلاقي على درجات المسؤولية الاجتماعية، في حين لم يتبين وجود تفاعل بين مستويات التفكير الأخلاقي والنتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والأكاديمية.

وقامت الدوسري (2011) بدراسة في المملكة العربية السعودية هدفت إلى معرفة درجة كل من الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي لدى

عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي والمقارن، وتكونت عينة الدراسة من (202) عضوة من عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس الجمود الفكري من إعدادها، ومقياس المسؤولية الاجتماعية من إعداد ليلى المزروع، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إنخفاض مستوى الجمود الفكري لدى عينة الدراسة، وتمتع عينة الدراسة بمستوى عالٍ من المسؤولية الشخصية الاجتماعية. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي لدى عينة الدراسة، تعزى إلى متغيرات الدراسة التخصص، الحالة الاجتماعية، ومتغير الجنسية، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الإرتباطية بين الجمود الفكري وكل من المسؤولية الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي؛ تعزى إلى متغيرات التخصص، الدرجة العلمية، الحالة الاجتماعية، ومتغير الجنسية لدى عينة الدراسة.

كما أجرى وانغ وجوسلين (Wang and Joslin, 2012) دراسة في الصين هدفت إلى تحليل آثار العوامل الشخصية الديمغرافية على القيم لدى الطلبة في الجامعة الصينية ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات لديهم وتحديد مدى العلاقة بينهما إذا وجدت. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بإعداد أداة دراسية مسحية شملت أكثر من (980) طالب في الجامعة الصينية. وكشفت نتائج الدراسة عدد من الأمور: أهمية المفاهيم والقيم لدى الطلبة التي ارتبطت سلبيًا بمفهوم الطلبة حول المسؤولية الاجتماعية للشركات، أنْ يتم تصميم برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات بطريقة تلبي احتياجات الطلبة حيث تراعي الفروق بين الجنس والعمر، اعتبار أنّ القيم أساسية في تقييم العلاقة بين التعليم والمسؤولية الاجتماعية للشركات والتي كانت غير واضحة

في الدراسة، أهمية دور الثقافة الصينية في تعيين العلاقة بين مفاهيم الطلبة والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

وأجرى أيضًا سليمان (Salimian, 2013) دراسة في إيران هدفت إلى تسليط الضوء على مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وأثره على المؤسسة، حيث تناول الباحث مفهوم المسؤولية للشركات من منظور الشفافية، وكشفت نتائج الدراسة أنّ مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات لديه العديد من المنافع على المؤسسة أو الشركة التي تطبقها كما في حالة جامعة آزاد الإسلامية في إيران، وأنّ مفهوم المسؤولية الاجتماعية قد انعكس إيجابيًا على الجامعة، وقد كشفت الدراسة أيضًا على علاقة إيجابية وقوية بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية ومستوى رضا المدرسين في الجامعة.

كما أجرت جونزالس ودياس وسيمونتي (Gonzalez., Díaz and Simonetti, 2013) دراسة في إسبانيا هدفت إلى بحث مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركة (CSR) من منظور طلبة الجامعة الاسبانية بحيث تنعكس إيجابيًا على سلوك الطلبة واستجابتهم للمبادرات الاجتماعية التي تقوم بطرحها الشركات والجامعات في هذه الناحية، حيث طرح الباحثون عدد من الأسئلة، واستخدموا استبانة شملت (1060) طالبًا آخذين بعين الاعتبار المتغيرات الدراسية والخلفية الثقافية للمشاركين. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ هناك علاقة بين التعليم وبين المسؤولية الاجتماعية للشركات، وأنّ هناك آثار إيجابية لهذا المفهوم على المجتمع ومؤسسات التعليم العالي.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بمسؤوليات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات في الجامعات:

قام فروقة (1992) بدراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (183) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 1. تقسيم أنماط السلوك الإداري لعمداء ورؤساء الأقسام إلى أربعة أنماط مرتبة تنازليًا من الأنماط الأكثر شيوعًا إلى الأنماط الأقل شيوعًا وهي: أ. اهتمام قليل بالعمل، واهتمام قليل بأعضاء هيئة التدريس. ب. اهتمام كبير بالعمل، اهتمام كبير بأعضاء هيئة التدريس. ج. اهتمام كبير بالعمل، اهتمام قليل بأعضاء هيئة التدريس. د. اهتمام قليل بالعمل، اهتمام كبير بأعضاء هيئة التدريس. 2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية حول رضا أعضاء هيئة التدريس، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مساعد مقابل أستاذ وأستاذ مشارك. 3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النمط الإداري لكل من العمداء ورؤساء الأقسام على رضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي لصالح النمط الثاني (اهتمام كبير بالعمل، واهتمام كبير بأعضاء هيئة التدريس).

أجرى نصر الدين (1992) دراسة في السعودية هدفت إلى تعرف العوامل المسببة لحالة الرضا أو عدم الرضا عن العمل وتحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة في مستوى الرضا عن العمل، وشملت الدراسة جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (222) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أنّ

مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان متوسطاً، وأنّ من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا عن العمل هي ظروف العمل المادية، وأنّ طريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء كانت أيضاً نسبة الرضا فيها بدرجة متوسطة، أمّا إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي قد لاقت مستوى رضا منخفض.

كما أجرى معايعة (1995) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على أثر النمط القيادي عند عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الحكومية كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها على الرضا الوظيفي لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (279) عضو هيئة تدريس تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: أنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية كانت متوسطة على مجالات الرضا الوظيفي المتعلقة بعضو هيئة التدريس تجاه عمله وزملائه، ورؤسائه، والحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها. وتوصلت الدراسة أيضًا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الكلية على مقياس الرضا الوظيفي، وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية مقابل الكليات العلمية. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية على مقياس الرضا الوظيفي، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مساعد مقابل أستاذ مشارك وأستاذ.

بينما أجرى أوشاجبيمي (Oshagbemi, 1996) دراسة في بريطانيا هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. واشتملت عينتها على أعضاء هيئة التدريس في (23) جامعة شملت مقاطعات (ولايات إنجلترا، وويلز، واسكتلندا، وايرلندا). وقد توصلت الدراسة إلى أنّ أعضاء

هيئة التدريس راضون بشكل عام عن عملهم وخاصة فيما يتعلق بالتدريس والبحث والعلاقة مع الزملاء، وكان رضاهم في المتوسط عن علاقتهم مع رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعن طبيعة العمل (العمل نفسه)، وبيئة العمل، في حين أكدّ أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم عن الأبعاد التالية: (الراتب، فرص الترقية، الأعمال الإدارية وروتينها).

كما قام ترول وبرايس ووليام (Truell., Price and William, 1998) بدراسة في ولاية فرجينيا هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتفرغين وغير المتفرغين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون الإستبانة كأداة للدراسة. تكونت عينة الدراسة من (255) عضواً إختيروا عشوائياً من ست كليات مهنية في ولاية فرجينيا، وأشارت نتائج الدراسة أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وغير المتفرغين، في كليات المجتمع كما تبين أنّ مجال العمل نفسه كان مصدراً لرضا أعضاء هيئة التدريس المتفرغين، في حين كانت جوانب العمل المتعلقة بالسياسة والإدارة والمسؤولية والإشراف وظروف العمل، تحقق أعلى درجات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين.

بينما قام بطاينة (1998) بدراسة في الأردن هدفت إلى معرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمرتبة العلمية، والعمر، والجامعة، على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هذه الأهداف تمّ استخدام استبانه لمعرفة درجة الرضا الوظيفي، لدى أعضاء الهيئات التدريسية

وقد تكونت هذه الاستبانة من (75) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: (العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل، والعلاقة مع الزملاء في العمل، وظروف العمل وطبيعته، والراتب والحوافز والمكانة الاجتماعية، والأمن الوظيفي)، وقد تكوّن كل مجال من (15) فقرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (67) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية التي تدرس تخصص التربية الرياضية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أبرزها ما يلي: إنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية متوسطة، وأنّ أعلى درجات الرضا الوظيفي لديهم كانت في المجالات التالية مرتبة ترتيبا تنازلياً: (المكانة الاجتماعية، والأمن الوظيفي، وظروف العمل، وطبيعته، والعلاقة مع الزملاء في العمل، والراتب، والحوافز، والعلاقة مع المسؤول المباشر في العمل). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في درجة الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية تعزى للجنس والخبرة والمؤهل العلمي والمرتبة العلمية والعمر واختلاف الجامعة.

كما قام الطراونة (1999) بدراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد استخدم الباحث أداتين لمعرفة استجابات أفراد عينة الدراسة: الأولى خاصة بالأنماط القيادية السائدة بين رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية، والأداة الثانية خاصة بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (200) عضو هيئة تدريس من الجامعات الرسمية، و(100) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأهلية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ رؤساء الأقسام في الجامعات

الأردنية الرسمية والخاصة يركزون على بُعدي النمط القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية)، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعدي النمط القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية (العمل والعلاقات الإنسانية) وبين الرضا الرظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية تُعزى لمتغير الجامعة وجاءت الفروق لصالح الجامعات الأهلية وفي كلا البُعدين (العمل والعلاقات الإنسانية).

وأجرى السعود (2001) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وعلاقتها ببعض المتغيرات، مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، ونوع الكلية). ولجمع معلومات الدراسة استخدم استمارة خاصة، طوّرها الباحث لهذا الغرض. وتكونت عينة الدراسة من (105) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات (العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل)، في حين كانت قليلة في مجالَيْ الراتب، والحوافز والترقية. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات أو أكثر من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

كما أجرى ويبي (Whippy, 2001) دراسة في غوام (Guam) هدفت إلى التعرف على النمط القيادي للرؤساء الأكاديميين وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة (Guam) باستخدام نموذج فيدلر (1972). وقد توصلت الدراسة إلى أنّ سلطة الرئيس كانت ضعيفة، في حين كانت المهام واضحة، ووجود رضا وظيفي داخلي عالٍ، ورضا وظيفي خارجي منخفض، وأنّ هناك صفات مميزة للقائد الفعال منها: النزاهة، سرعة التكيّف، والعدالة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس.

بينما أجرى مارتن (Maerten, 2001) دراسه في ألاباما هدفت إلى تحديد الدور الواقعي والمتوقع من رؤساء الأقسام من وجهة نظر عمداء كليات التربية في ألاباما Alabama. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث أعدّ استبانة لأغراض الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (17) عميد. وقد طلب الباحث من كل عميد من أفراد العينة أنْ يُحدد المستوى الفعلي لأداء رؤساء الأقسام فى كليته والمستوى المأمول لهذا الأداء. وقد تضمنت الأداة التي أُعدت لذلك (12) وظيفة لرئيس القسم، وقام أفراد العينة بترتيب هذه الوظائف حسب الأداء المثالي لها، وترتيبها حسب الأداء الفعلي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنّ أقل مهام رؤساء الأقسام أداءً هي: دوره كموصل ومتصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، ودوره في مجال العلاقات الإنسانية في القسم، ودوره كدافعي ومحفز لأعضاء القسم نحو العمل الإيجابي. أما أكثر أدوار رؤساء الأقسام أهمية من وجهة نظر عمداء الكليات فكانت: أنه يُنصت باهتمام ويُوصل بفاعلية، وأمين وجدير بالثقة، وإبداعى ولديه أفكار جديدة.

وأجرت الشريدة (2002) دراسة في الأردن بعنوان هدفت إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك عن الخدمات المقدمة لهم، والعوامل المؤثرة فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة للدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من (247) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول الخدمات التي تقدمها الجامعة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والكلية.

بينما قام مالوني (Maloney, 2003) بدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى التعرف على مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في كليات مجتمع ولاية كونيتيكت (Connecticut) في الولايات المتحدة الأمريكية، في عملية صنع القرار وأثرها على الرضا الوظيفي لديهم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الأثني عشر في ولاية كونيتيكت والبالغ عددهم (751) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة قوية بين المشاركة في عملية صنع القرار وبين الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس، كما توجد علاقة قوية بين متغيرات (العمر، سنوات الخدمة، الراتب، الجنس، والدرجة العلمية) وبين درجة المشاركة في إتخاذ القرارات ودرجة الرضا عن العمل.

كما قامت سلامة (2003) بدراسة في فلسطين بعنوان هدفت إلى معرفة مستوى الإنتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة) على مستوى الإنتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (1046) وتكونت عينة الدراسة من (362) عضو هيئة تدريس بنسبة (30%) من مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة للدراسة. وكانت أهم النتائج أنّ شعور الموظف تجاه العلاقة مع الزملاء هي من أعلى مجالات الرضا الوظيفي، حيث وصلت نسبة الإستجابة (75.5%)، ثم

مجال طبيعة العمل والوظيفة بنسبة (68.3%)، ثم مجال طرق الإشراف بنسبة (67.2%)، ثم مجال أنظمة الرواتب بنسبة. (66.4 %)، ثم مجال أنظمة الترقيات والحوافز بنسبة (64%) وأظهرت الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الرضا الوظيفي والإنتماء المهني، وأنّ الإنتماء المهني حصل على درجة مرتفعة بنسبة (78.6%). وأظهرت النتائج أنّ متغير الجنس لا يؤثر على درجة الرضا الوظيفي والإنتماء المهني، بينما تؤثر باقي المتغيرات.

بينما قام كاستيلو وكانو (Castillo and Cano, 2004) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن العوامل التي توضح الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أوهايو. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الإستبانة كأداة للدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من (148) عضو هيئة تدريس من كلية الزراعة وعلوم البيئة والغذاء، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تدني الرضا الوظيفي للإناث مقابل الذكور، وأنّ عامل بيئة العمل من أكثر العوامل التي تُحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما أنّ الدوافع والحوافز تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ مقابل الرتب الأخرى.

وأجرى المدهون والبلداوي (2005) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص، وفق ثلاثة متغيرات أساسية وهي: متغيرات في مجال العمل، ومتغيرات في مجال العلاقات والروابط مع العاملين، ومتغيرات شخصية أو ذاتية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الإستبانة كأداة للدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من (2000) فرد من الأكاديميين العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ العوامل والعلاقات الشخصية هي أكثر

المصادر الدافعة للرضا الوظيفي، وأنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا الوظيفي بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

كما أجرى إيردم (Erdem, 2005) دراسة في تركيا هدفت إلى الكشف عن جوانب الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين والإداريين في جامعة باميوكالي التركية، ضمن ثمانية عوامل هي: الظروف المادية لبيئة العمل، والعلاقات الشخصية بين الموظفين، وخصائص العمل، والبيئة التنظيمية، وتقنيات العمل، وترك العمل، والأجور، والمزايا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (79) أكاديميًا، و (20) إداريًا يعملون في كلية التربية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أظهر أعضاء هيئة التدريس نسبة رضا وظيفي مرتفعة من جانب العلاقات الاجتماعية، وخصائص العمل، ونسبة معتدلة من جانب ظروف بيئة العمل المادية، والبيئة التنظيمية، وتقنيات العمل، ونسبة رضا وظيفي متدنية من جانب الأجور. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة أحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لصالح متغير الخبرة (20 سنة فأكثر) مقابل سنوات الخبرة الأقل من 20 سنة.

بينما أجرى الرفاعي (2007) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على أنماط المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي، والى معرفة علاقة العوامل الديمغرافية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بكل من المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وقد ضمت عينة الدراسة (325) عضو هيئة تدريس، وقد دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين المناخ الإيجابي والرضا الوظيفي، كما دلت النتائج عمومًا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي والرضا

الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: الاهتمام بالحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع إشراكهم في اتخاذ القرارات.

وقام العكش والحسين (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى توفر الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (211) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه عناصر الرضا الوظيفي التالية: (المكافآت المالية، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، الخدمات الإجتماعية، وسائل التدريس). وأنّ أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أكثر رضا بصفة عامة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

كما قام منصور (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات مكونة من (51) فقرة وموزعة على (6) مجالات. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (138) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية. وقد كشفت نتائج الدراسة أنّ درجة الرضا الوظيفي الكلية لمجال طبيعة العمل كانت متوسطة، ولمجال ظروف العمل كانت قليلة، ولمجال العلاقة مع المسؤولين كانت قليلة، ولمجال العلاقة مع الزملاء كانت متوسطة، ولمجال أنظمة الترقيات والحوافز المادية كانت قليلة، ولمجال أنظمة الرواتب كانت متوسطة. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة الرضا الوظيفي تبعًا لمتغيري الخبرة ولصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي ولصالح المؤهل الأقل.

وأجرى مالك (Malik, 2011) دراسة في باكستان هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بلوشستان، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ أعضاء هيئة التدريس راضين بشكل عام عن العمل في الجامعة، كما أظهرت الدراسة أنّ أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأنّ أعضاء هيئة التدريس من الجنسين راضين عن مجال العمل نفسه، بينما كانوا غير راضين عن مجال ظروف العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أثر ذو دلالة أحصائية يعزى لمتغيرات العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أجرى أيضًا لبابنة (2012) دراسة في الأردن هدفت إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، واستخدم الباحث أداة قياس الرضا الوظيفي من إعداده، تكونت من (35) فقرة، مثلت أربعة مجالات للرضا؛ وهي: ظروف العمل، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الراتب، فرص النمو والتقدم الوظيفي، وتمّ تطبيق الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، حيث قام الباحث بتوزيع (110) إستبانة، استجاب منهم (72) عضو هيئة تدريس، وبلغت نسبة الإعادة (61%) من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية كانت متوسطة، وكانت أعلى درجات الرضا الوظيفي مرتبة تنازليًا على النحو الآتي: (الشعور بالاستقرار الوظيفي، ظروف العمل، فرص النمو والتقدم الوظيفي، والراتب)؛ كما

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الجنس والتحصيل العلمي والرتبة الأكاديمية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الخبرة، على مجالَيْ الشعور بالاستقرار الوظيفي، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، ولصالح الخبرة أقل من 5 سنوات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء عدة أمور؛ هي:

1.ملخص الدراسات السابقة:

أ. يتضح من الدراسات السابقة التي تناولت المسؤولية الاجتماعية الآتي:

- هدفت دراسة إنزل وهارفي (Enzle and Harvey, 1992) إلى إثبات أنّ التكاتف الاجتماعي بين الأفراد له أثر إيجابي على الفرد والمجتمع بشكل عام.
- هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى عينة من الشباب والطلبة وأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات، كدراسة (الحارثي، 1995أ)؛ ودراسة (Angelidis and Ibrahim, 2002)؛ ودراسة (الشافعي، 2004)؛ ودراسة (الرويشد، 2007)؛ ودراسة (اللحياني، 2011)؛ ودراسة (الدوسري، 2011).
- هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى منظمات الأعمال والشركات، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح التنظيمي، كدراسة (البكري والديوهجي، 2001)؛ ودراسة (الغالبي والعامري، 2005)؛ ودراسة (Ma and Gongshang, 2007)؛ ودراسة (ميمني، 2008)؛ ودراسة (Lindgreen., Swaen and Johnston, 2009)؛ ودراسة (Xu and Yang, 2010)؛ ودراسة (Vitell., Ramos and Nishihara, 2010).
- بعض الدراسات هدفت إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية للجامعات في حل قضايا المجتمع المختلفة والخدمات التي تُقدمها، ودورها في تنفيذ خطط الإبداع، كدراسة (سكران، 2002)؛ ودراسة (Wiboonuppuatum, 2002)؛ ودراسة (Pilwar and

(Mahajan, 2005)؛ ودراسة (Alberecht, 2008)؛ ودراسة (Salimian, 2013)؛ ودراسة (Gonzalez., Díaz and Simonetti, 2013)؛ ودراسة (Wang & Joslin, 2012).

ب. يتضح من الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بمسؤوليات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات في الجامعات الآتي:

- بعض الدراسات هدفت إلى بيان درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وعلاقته ببعض المتغيرات؛ كدراسة (نصر الدين، 1992)؛ ودراسة (Oshagbemi, 1996)؛ ودراسة (Truell., Price and William, 1998)؛ ودراسة (السعود، 2001)؛ ودراسة (الشريدة، 2002)؛ ودراسة (Castillo and Cano, 2004)؛ ودراسة (المدهون والبلداوي، 2005)؛ ودراسة (Erdem, 2005)؛ ودراسة (العكش والحسين، 2008)؛ ودراسة (منصور، 2010)؛ ودراسة (Malik, 2011)؛ ودراسة (لبابنة، 2012).
- هدفت بعض الدراسات إلى تحديد دور عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في إكساب الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات؛ كدراسة (بطاينة، 1998)؛ ودراسة (فروقة، 1992)؛ ودراسة (معايعة، 1995)؛ ودراسة (الطراونة، 1999)؛ ودراسة (Whippy, 2001).
- بعض الدراسات السابقة هدفت إلى تحديد الدور الواقعي والمتوقع من رؤساء الأقسام؛ كدراسة مارتن (Maerten, 2001).

- بعضها هدف إلى التعرف على مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع القرار وأثرها على الرضا الوظيفي لديهم، كدراسة (Maloney, 2003).
- توصلت دراسة سلامة (2003) إلى أنّ شعور الموظف تجاه العلاقة مع الزملاء هي من أعلى مجالات الرضا الوظيفي.
- أوصت بعض الدراسات بضرورة الاهتمام بالحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع إشراكهم في صنع واتخاذ القرارات، كدراسة (الرفاعي، 2007).

2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

- أجمعت معظم الدراسات والأبحاث السابقة على أهمية المسؤولية الاجتماعية، وأهمية الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث إنها تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية، ولكنها تختلف عنها من حيث إنها تتناول موضوع المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام، وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تسعى للتعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام، وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.
- الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية: استبانة تتكون من قسمين: الأول لقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام، والثاني لقياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

- مجتمع وعينة الدراسة الحالية: أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والعلمية التابعة لجامعة اليرموك.
- جمعت هذه الدراسة بين موضوعين هما: موضوع المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وموضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وهو ما لم يتحقق في الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل منهج الدراسة، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة، وصدقها، وثباتها، وإجراءات الدراسة، ومتغيراتها، فضلاً عن المعالجة الإحصائية التي تمّ استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وذلك بتوزيع استبانات على أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، للتعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلميـــة والإنـــسانية التابعة لجامعة اليرموك، والبالغ عددهم (700)، ممن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأســتاذ مساعد، منهم (209) عضو هيئة تدريس في الكليات العلمية، و(491) عضو هيئة تدريس فـــي الكليات الإنسانية، وذلك حسب إحصائيات جامعة اليرموك للعام 2013/2012م. والجـــدول (1) يبين توزع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب المتغيرات المستقلة.

جدول (1)

توزع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	511	%73.0
	أنثى	189	%27.0
	المجموع	**700**	**%100**
	أقل من 6 سنوات	251	%36.0
الخبرة التدريسية	6 – أقل من 10 سنوات	186	%26.5
	10 سنوات فأكثر	263	%37.5
	المجموع	**700**	**%100**
الكلية	علمية	209	%30.0
	إنسانية	491	%70.0
	المجموع	**700**	**%100**
	أستاذ	238	%34.0
الرتبة العلمية	أستاذ مشارك	211	%30.0
	أستاذ مساعد	251	%36.0
	المجموع	**700**	**%100**

عينة الدراسة:

بعد استبعاد عينة الثبات البالغة (25) فردًا، أصبح مجتمع الدراسة يتكون من (675) عضو هيئة تدريس، وبناءً عليه تكونت عينة الدراسة من (245) عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك، منهم (76) عضو هيئة تدريس في الكليات العلمية، و(169) عضو هيئة تدريس في الكليات الإنسانية، حيث تمّ اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة، وذلك

بنسبة (36.29%). والجدول (2) يبين توزع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب المتغيرات المستقلة.

جدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	160	%65.3
	أنثى	85	%34.7
	المجموع	**245**	**%100**
	أقل من 6 سنوات	88	%35.9
الخبرة التدريسية	6 – أقل من 10 سنوات	76	%31.0
	10 سنوات فأكثر	81	%33.1
	المجموع	**245**	**%100**
الكلية	علمية	76	%31.0
	إنسانية	169	%69.0
	المجموع	**245**	**%100**
	أستاذ	70	%28.6
الرتبة العلمية	أستاذ مشارك	72	%29.4
	أستاذ مساعد	103	%42.0
	المجموع	**245**	**%100**

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بإعداد أداة الدراسة، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، وبعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة كدراسة البكري والديوهجي (2001)، ودراسة سكران (2002)، ودراسة اللحياني (2011)، ودراسة الدوسري (2011)، ودراسة السعود (2001)، ودراسة المدهون والبلداوي (2005)، ودراسة الرفاعي (2007)،

ودراسة لبابنة (2012). وتكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (68) فقرة موزعة على قسمين هما: القسم الأول خاص بمجالات مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة، ويتمثل في مجالين هما: المجال الأول (الاهتمام والفهم) وتكون من (26) فقرة، والمجال الثاني (مجال المشاركة) وتكون من (13) فقرة، أمّا القسم الثاني خاص بمجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويتمثل في ثلاث مجالات هي: المجال الأول (الوضوح وظروف العمل) وتكون من (13) فقرة، والمجال الثاني (العلاقة مع رئيس القسم) وتكون من (9) فقرات، والمجال الثالث (العلاقة بين الزملاء) وتكون من (7) فقرات، واستخدم الباحث التدريــج الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). والملحق (أ) يبين أداة الدراسة بصورتها الأولية.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والجامعة الهاشمية وجامعة أم القرى، والملحق (ب) يبين أسماء محكمي أداة الدراسة، وذلك لقراءة فقرات أداة الدراسة، وإبداء ملاحظاتهم عليها من حيث:

1. مدى مناسبة الفقرات لما وضعت له.
2. دقة الصياغة اللغوية للفقرات.
3. مدى انتماء الفقرات لمجالاتها.
4. حذف غير المناسب من المجالات والفقرات.
5. اقتراح مجالات أو فقرات مناسبة.
6. أية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، تمّ التعديل على القسم الأول من الأداة والخاص بالمسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية، حيث تمّ دمج الفقرات وبدون مجالات، كما تمّ حذف بعض الفقرات بعد الدمج وعددها (7) فقرات مثل: "يَجد أعضاء هيئة التدريس بالقسم سهولة في التحدث عن مشكلاتهم مع رئيس القسم"، و"يهتم رئيس القسم بإعداد كتيبات توضح الخدمات التخصصية والإستشارات الفنية، التي يمكن أنْ يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وتسويقها"، و"يهتم رئيس القسم بتشكيل فرق بحثية من أعضاء هيئة التدريس لحل المشكلات الاجتماعية بالتعاون مع الأقسام الأخرى"، وتمّ تعديل صياغة بعض الفقرات مثل: الفقرة التي تنص على "يهتم رئيس القسم بتنمية علاقات ودية مع إدارة الجامعة لحماية مصالح القسم وتطويرها وبالتالي حماية مصالح أعضاء هيئة التدريس" أصبحت بعد التعديل "يهتم رئيس القسم بتنمية علاقاته الإدارية لحماية مصالح أعضاء هيئة التدريس"، والفقرة التي تنص على "يهتم رئيس القسم بإشاعة قيم التعاون والود والمحبة بين أعضاء هيئة التدريس"، أصبحت بعد التعديل "يهتم رئيس القسم بإشاعة قيم التعاون بين أعضاء هيئة التدريس".

كما تمّ التعديل على القسم الثاني من الأداة والخاص بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، حيث تمّ تعديل صياغة بعض الفقرات فقط، ولم يتم حذف أي مجال أو أي فقرة مثل: الفقرة التي تنص على "وضوح أسلوب تعامل رئيس القسم"، أصبحت بعد التعديل "أشعر بوضوح أسلوب تعامل رئيس القسم"، والفقرة التي تنص على "اتصالي برئيس القسم بغاية السهولة"، أصبحت بعد التعديل "اتصل برئيس القسم بغاية السهولة".

وبناءً على ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، اعتمد الباحث الاستبانة بصورتها النهائية، حيث تكونت من (61) فقرة موزعة على قسمين هما: القسم الأول خاص بمستوى المسؤولية

الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة، ويتكون من (32) فقرة. أمّا القسم الثاني خاص بمجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويتمثل في ثلاث مجالات هي: المجال الأول (الوضوح وظروف العمل) وتكون من (13) فقرة، والمجال الثاني (العلاقة مع رئيس القسم) وتكون من (9) فقرات، والمجال الثالث (العلاقة بين الزملاء) وتكون من (7) فقرات، والملحق (ج) يبين أداة الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث بتقدير ثبات الاستقرار عن طريق اختيار عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) عضو هيئة تدريس، تمّ تطبيق أداة الدراسة عليهم عن طريق الإختبار وإعادة الإختبار (Test-Retest)، وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، وحُسب معامل ارتباط بيرسون، حيث بلغ للأداة ككل (0.89)، وللرضا ككل (0.85).

كما تمّ حساب معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، لمجالات الدراسة والأداة ككل، إذ بلغت قيمتة للأداة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (0.91) وللرضا الوظيفي (0.94)، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

معامل ارتباط بيرسون ومعامل الإتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للمجالات والأداة ككل

المجالات	معامل الارتباط بيرسون	الاتساق الداخلي
مستوى المسؤولية الاجتماعية	0.89	0.91
مجال الوضوح وظروف العمل	0.89	0.85
مجال العلاقة مع رئيس القسم	0.88	0.81
مجال العلاقة بين الزملاء	0.87	0.90
الرضا ككل	0.85	0.94

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد اتبع الباحث الإجراءات التالية:

- الإطّلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- تمّ إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية، والتي تكونت من (68) فقرة توزعت على قسمين: مجالات المسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام (39) فقرة، ومجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (29) فقرة، والتي أصبحت بعد تحكيمها مكونة من (61) فقرة توزعت على قسمين: المسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية (32) فقرة، ومجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (29) فقرة.
- تمّ التحقق من صدق أداة الدراسة وذلك بعرضها على عدد من المحكمين في جامعة اليرموك، والجامعة الهاشمية، وجامعة أم القرى، وكذلك تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة عن طريق ثبات الاستقرار وحساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل فقرة ولكل مجال من مجالات الدراسة.
- قام الباحث بتوزيع الإستبانة على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (245) فردًا، وذلك من خلال زيارته الشخصية لمواقع عملهم. واستعانة الباحث ببعض الزملاء من الطلبة والموظفين لمساعدته في إيصال أداة الدراسة لبعض أفراد عينة الدراسة، بحكم قربهم منهم.
- القيام بترقيم وترميز إستجابات أفراد عينة الدراسة ومن ثمّ إدخالها إلى ذاكرة الحاسوب.
- تمّ إدخال البيانات الحاسوبية، ومن ثم تمّ إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، وعرض نتائج الدراسة، وتقديم التوصيات.

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة الوسيطة وهي:

- **النوع الاجتماعي**، وله فئتان: ذكر، أنثى.
- **الخبرة التدريسية**، ولها ثلاث فئات: أقل من 6 سنوات، 6- أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر.
- **الكلية**، ولها فئتان: علمية، إنسانية.
- **الرتبة العلمية**، ولها ثلاث فئات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد.

ب- المتغيرات المستقلة الرئيسة وهي:

- مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك.
- مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

ج- المتغير التابع وهو:

- العلاقة الارتباطية بين مستوى مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك ومستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

المعيار الإحصائي:

اعتمد الباحث المعيار الإحصائي الآتي لتفسير استجابات أفراد الدراسة، كما يأتي:

- أقل من 1.50 بدرجة قليلة جدًا.
- 1.50- أقل من 2.50 بدرجة قليلة.

- 2.50– أقل من 3.50 بدرجة متوسطة.
- 3.50– أقل من 4.50 بدرجة كبيرة.
- 4.50– 5.00 بدرجة كبيرة جدًا.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تمّ إدخال الاستبانات إلى ذاكرة الحاسوب، ثمّ تمّ استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة ومجالاتها. كما استخدم معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. وللكشف عن وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية، والكلية، والرتبة العلمية، فقد استخدم تحليل التباين الرباعي، ثمّ أُتبِعَ باختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي هدفت التعرف إلى مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

أولاً: نتائج السؤال الأول: "ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	13	يمنح رئيس القسم المتحدث من أعضاء هيئة التدريس كل الاهتمام والتركيز، ويستمع إليه بموضوعية قبل أنْ يُجيبه.	3.82	0.72	كبيرة
2	4	يهتم رئيس القسم ببناء علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس.	3.75	0.57	كبيرة
3	10	يعزو رئيس القسم النجاحات والتفوق لأصحابها من أعضاء هيئة التدريس.	3.69	0.62	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
4	17	يتحدث رئيس القسم بإيجابية عن زملائه أعضاء هيئة التدريس.	3.67	0.84	كبيرة
5	16	يتعامل رئيس القسم مع أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة.	3.66	0.76	كبيرة
5	19	يتفهم رئيس القسم حاجات أعضاء هيئة التدريس ومشاعرهم.	3.66	0.78	كبيرة
7	9	يُحيط رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات دون تحيُّز.	3.65	0.75	كبيرة
8	1	يُنمّي رئيس القسم مناخ تنظيمي مفعم بالتفاؤل بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم.	3.60	0.56	كبيرة
9	14	يُشيد رئيس القسم بنشاطات وإنجازات أعضاء هيئة التدريس.	3.58	0.71	كبيرة
10	2	يهتم رئيس القسم بتهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.51	0.58	كبيرة
10	5	يهتم رئيس القسم بإشاعة قيم التعاون بين أعضاء هيئة التدريس.	3.51	0.58	كبيرة
12	7	يهتم رئيس القسم بالتوفيق بين حقوق أعضاء هيئة التدريس وواجباتهم.	3.49	0.63	متوسطة
12	12	يَحترم رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم.	3.49	0.85	متوسطة
12	20	يهتم رئيس القسم بشكل جدي بتحفيز أعضاء هيئة التدريس للعمل.	3.49	0.73	متوسطة
15	15	يمتنع رئيس القسم عن إبداء ملحوظات سلبية حول أداء أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم أمام زملائه.	3.48	0.59	متوسطة
16	11	يُحافظ رئيس القسم على أسرار وخصوصية	3.47	0.96	متوسطة

درجة التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
			أعضاء هيئة التدريس.		
متوسطة	0.88	3.47	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على توضيح الأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة بمهامهم الرئيسة.	21	16
متوسطة	1.00	3.47	يحرص رئيس القسم الحصول على موافقة أعضاء هيئة التدريس على الأشياء المهمة قبل القيام بها.	26	16
متوسطة	0.92	3.43	يشارك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المناسبات الخاصة بهم.	31	19
متوسطة	0.89	3.42	يحرص رئيس القسم على دعم أنشطة أعضاء هيئة التدريس وفق الإمكانات المتاحة.	22	20
متوسطة	0.99	3.41	يعمل رئيس القسم غالباً على دراسة القرارات ثم إصدارها بشكل جماعي ويهتم لآراء أعضاء هيئة التدريس.	27	21
متوسطة	0.64	3.40	يناقش رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المقترحات المطروحة لحل المشكلات المتعلقة بالقسم.	24	22
متوسطة	0.95	3.36	يمنع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم من انتقاد أداء أو شخصية أي من زملائهم.	18	23
متوسطة	0.66	3.36	يفوّض رئيس القسم بعض سلطاته الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملين معه.	32	23
متوسطة	0.61	3.33	يهتم رئيس القسم بحل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.	8	25
متوسطة	0.81	3.31	يراعي رئيس القسم ظروف أعضاء هيئة التدريس وقدرة كل منهم عند توزيع المسؤوليات.	28	26
متوسطة	0.76	3.22	يُساعد رئيس القسم في حل مشكلات أعضاء	25	27

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		هيئة التدريس المتعلقة بأنشطتهم.			
28	3	يهتم رئيس القسم بتنمية علاقاته الإدارية لحماية مصالح أعضاء هيئة التدريس.	3.12	0.45	متوسطة
29	30	يُخفف رئيس القسم من وطأة القلق الذي يُساور أعضاء هيئة التدريس.	3.00	0.56	متوسطة
30	6	يُشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على حضور برامج التنمية الاجتماعية التي تعقد داخل الجامعة وخارجها.	2.82	0.85	متوسطة
31	23	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على إقامة صلات مع زملائهم القدامى الذين لديهم خبرات واهتمامات بحثية مشتركة.	2.30	0.94	قليلة
32	29	يقترح رئيس القسم على أعضاء هيئة التدريس قنوات النشر الأنسب لنشر إنتاجهم.	2.10	1.04	قليلة
		مستوى المسؤولية الاجتماعية ككل	**3.38**	**0.44**	**متوسطة**

يبين الجدول (4) إستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على القسم الأول من أداة الدراسة والخاص بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.10- 3.82) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.45- 1.04) وبدرجة تقدير تراوحت ما بين قليلة وكبيرة. حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "يمنح رئيس القسم المتحدث من أعضاء هيئة التدريس كل الاهتمام والتركيز، ويستمع إليه بموضوعية قبل أنْ يُجيبه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.82)، وبانحراف معياري بلغ (0.72)، وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) ونصها "يهتم رئيس القسم ببناء علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي

بلغ (3.75)، وبانحراف معياري بلغ (0.57)، وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا. تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (10) ونصها "يعزو رئيس القسم النجاحات والتفوق لأصحابها من أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وبانحراف معياري بلغ (0.62)، وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا. بينما جاءت الفقرة رقم (29) ونصها "يقترح رئيس القسم على أعضاء هيئة التدريس قنوات النشر الأنسب لنشر إنتاجهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.10) وبانحراف معياري بلغ (1.04) وبدرجة تقدير قليلة.

كما يبين الجدول (4) أنّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على أداة الدراسة الخاصة بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية قد بلغ ككل (3.38) بانحراف معياري بلغ (0.44) وبدرجة تقدير متوسطة.

ويتبين أيضًا من الجدول (4) أنّ هناك (11) فقرة من أصل (32) فقرة جاءت بدرجة تقدير كبيرة، وبنسبة مئوية (34%)، وأنّ هناك (19) فقرة من أصل (32) فقرة جاءت بدرجة تقدير متوسطة، وبنسبة مئوية (60%)، وأنّ هناك فقرتان من أصل (32) فقرة جاءت بدرجة تقدير قليلة، وبنسبة مئوية (6%).

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: "ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	2	العلاقة مع رئيس القسم	3.68	0.40	كبيرة
2	1	الوضوح وظروف العمل	3.62	0.48	كبيرة
3	3	العلاقة بين الزملاء	3.58	0.58	كبيرة
		الرضا ككل	**3.63**	**0.45**	**كبيرة**

يبين الجدول (5) إستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على القسم الثاني من أداة الدراسة والخاص بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية مابين (3.58–3.68)، وبانحرافات معيارية تراوحت بما بين (0.40–0.85) وبدرجة تقدير كبيرة. حيث جاء المجال الثاني "العلاقة مع رئيس القسم" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.68)، وبانحراف معياري بلغ (0.40) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاه المجال الأول "الوضوح وظروف العمل"، في المرتبة الثانية

وبمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وبانحراف معياري بلغ (0.48) وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا، بينما جاء المجال الثالث "العلاقة بين الزملاء" في المرتبة الثالثة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.58) وبانحراف معياري بلغ (0.58) وبدرجة تقدير كبيرة.

كما يبين الجدول (5) أنّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على أداة الدراسة الخاصة بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس قد بلغ ككل (3.63)، وبانحراف معياري بلغ (0.45) وبدرجة تقدير كبيرة.

وقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدى، حيث كانت على النحو التالي:

1. مجال الوضوح وظروف العمل

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الوضوح وظروف العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	7	أتصل برئيس القسم بغاية السهولة.	4.35	0.76	كبيرة
2	2	أشعر بوضوح أسلوب تعامل رئيس القسم.	4.00	0.66	كبيرة
3	1	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.	3.92	0.88	كبيرة
3	9	أشعر بالراحة والطمأنينة أثناء قيامي بالعمل.	3.92	0.83	كبيرة
5	6	أشعر بحرية الكلام مع زملائي ورئيس القسم.	3.91	0.73	كبيرة
6	3	أشعر بأني عضو فعال في القسم الذي أعمل به.	3.80	0.84	كبيرة
7	8	أشعر بالإستقلالية في العمل.	3.76	0.99	كبيرة
8	5	أشعر بالحرية كاملة عند مناقشة أمور العمل مع رئيس القسم.	3.62	0.73	كبيرة
9	4	أشعر بالرضا على طريقة تقسيم العمل في القسم.	3.39	0.77	متوسطة
10	10	أشعر بأنّ بيئة العمل المتاحة في القسم تُسهم في	3.21	0.64	متوسطة

درجة التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
			إثراء معرفتي وخبراتي.		
متوسطة	0.80	3.19	أشعر أنّ فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.	12	11
متوسطة	0.66	3.14	تتيح لي الوظيفة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.	11	12
متوسطة	1.05	2.87	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.	13	13
كبيرة	**0.48**	**3.62**	**الوضوح وظروف العمل ككل**		

يبين الجدول (6) إستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على المجال الأول "الوضوح وظروف العمل"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية مابين (2.87- 4.35) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.64- 1.05) وبدرجة تقدير تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة. حيث جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على "أتصل برئيس القسم بغاية السهولة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري بلغ (0.76) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) ونصها "أشعر بوضوح أسلوب تعامل رئيس القسم" بمتوسط حسابي بلغ (4.00)، وبانحراف معياري بلغ (0.66) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (1) ونصها "أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل" بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وبانحراف معياري بلغ (0.88) وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا. بينما جاءت الفقرة رقم (13) ونصها "أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبانحراف معياري بلغ (1.05) وبدرجة تقدير متوسطة.

كما يبين الجدول (6) أنّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على مجال "الوضوح وظروف العمل" قد بلغ ككل (3.62)، وبانحراف معياري بلغ (0.48) وبدرجة تقدير كبيرة.

ويتبين أيضًا من الجدول (6) أنّ هناك (8) فقرات من أصل (13) فقرة جاءت بدرجة تقدير كبيرة، وبنسبة مئوية (62%)، وأنّ هناك (5) فقرات من أصل (13) فقرة جاءت بدرجة تقدير متوسطة، وبنسبة مئوية (38%).

2. مجال العلاقة مع رئيس القسم

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقة مع رئيس القسم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	أشعر بأنّ علاقتي برئيس القسم تتسم بالتقدير والاحترام.	4.22	0.82	كبيرة
2	2	أشعر بأنني أحصل على قدر كافٍ من الثناء والتقدير من رئيس القسم عندما أحقق مستويات أداء عالية.	3.87	0.60	كبيرة
3	3	أشعر بعدالة رئيس القسم في العمل.	3.81	0.79	كبيرة
4	4	أشعر بأنّ رئيس القسم يتفهم الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية.	3.75	0.58	كبيرة
4	7	أشعر بأنّ رئيس القسم يُضفي جواً من الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس.	3.75	0.51	كبيرة
6	6	أشعر بأنّ رئيس القسم يهتم بشكاوي أعضاء الهيئة التدريسية.	3.73	0.64	كبيرة
7	9	أشعر بأنّ اقتراحاتي الخاصة بشؤون القسم	3.43	0.57	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		تُلاقي موافقة من قبل رئيس القسم.			
8	8	أشعر بأنّ رئيس القسم يعمل على تخفيف الإجراءات الروتينية في العمل.	3.36	0.50	متوسطة
9	5	أشعر بأنّ رئيس القسم يساعدني على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	3.24	0.43	متوسطة
		العلاقة مع رئيس القسم ككل	**3.68**	**0.40**	**كبيرة**

يبين الجدول (7) إستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على المجال الثاني "العلاقة مع رئيس القسم"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية مابين (3.24- 4.22)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.43-0.82) وبدرجة تقدير تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة. حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أشعر بأنّ علاقتي برئيس القسم تتسم بالتقدير والاحترام" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.22)، وبانحراف معياري بلغ (0.82) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) ونصها "أشعر بأنني أحصل على قدر كافٍ من الثناء والتقدير من رئيس القسم عندما أحقق مستويات أداء عالية" بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وبانحراف معياري بلغ (0.60) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) ونصها "أشعر بعدالة رئيس القسم في العمل" بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وبانحراف معياري بلغ (0.79) وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا. بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "أشعر بأنّ رئيس القسم يساعدني على حل المشكلات المهنية التي تواجهني" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.24)، وبانحراف معياري بلغ (0.43) وبدرجة تقدير متوسطة.

كما يبين الجدول (7) أنّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على مجال "العلاقة مع رئيس القسم" قد بلـــغ ككـــل (3.68)، وبانحراف معياري بلغ (0.40) وبدرجة تقدير كبيرة.

ويتبين أيضًا من الجدول (7) أنّ هناك (6) فقرات من أصل (9) فقرات جاءت بدرجـــة تقدير كبيرة، وبنسبة مئوية (67%)، وأنّ هناك (3) فقرات من أصل (9) فقرات جاءت بدرجـــة تقدير متوسطة، وبنسبة مئوية (33%).

3. مجال العلاقة بين الزملاء

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقة بين الزملاء مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	3	أشعر بأنّ رئيس القسم يتعامل مع الزملاء بالصدق داخل وخارج القسم.	3.87	0.59	كبيرة
2	5	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على إشاعة جو الود بين الزملاء داخل وخارج القسم.	3.85	0.63	كبيرة
3	4	أشعر بأنّ رئيس القسم يشجع التعاون بين الزملاء في إنجاز العمل داخل القسم.	3.67	0.60	كبيرة
4	1	أشعر بالإرتياح للطريقة التي يَلْجأ إليها رئيس القسم في حل المشكلات بين الزملاء.	3.54	0.62	كبيرة
5	7	أشعر بأنّ رئيس القسم يُشجع تبادل الزيارات في المناسبات الاجتماعية فيما بين الزملاء.	3.46	0.87	متوسطة
6	2	أشعر بأنّ رئيس القسم يُشجع على التواصل بين الزملاء داخل وخارج القسم.	3.36	0.84	متوسطة
7	6	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بين الزملاء.	3.33	0.90	متوسطة
		العلاقة بين الزملاء ككل	**3.58**	**0.58**	**كبيرة**

يبين الجدول (8) إستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على المجال الثالث "العلاقة بين الزملاء"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.33 - 3.87) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.59-0.90) وبدرجة تقدير تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "أشعر بأنّ رئيس القسم يتعامل مع الزملاء بالصدق داخل وخارج القسم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وبانحراف معياري بلغ (0.59) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) ونصها "أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على إشاعة جو الود بين الزملاء داخل وخارج القسم" بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبانحراف معياري بلغ (0.63) وبدرجة تقدير كبيرة. تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (4) ونصها "أشعر بأنّ رئيس القسم يشجع التعاون بين الزملاء في إنجاز العمل داخل القسم" بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وبانحراف معياري بلغ (0.60) وبدرجة تقدير كبيرة أيضًا. بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بين الزملاء" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.33)، وبانحراف معياري بلغ (0.90) وبدرجة تقدير متوسطة.

كما يبين الجدول (8) أنّ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على مجال "العلاقة بين الزملاء" قد بلغ ككل (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (0.58) وبدرجة تقدير كبيرة.

ويتبين أيضًا من الجدول (8) أنّ هناك (4) فقرات من أصل (7) فقرات جاءت بدرجة تقدير كبيرة، وبنسبة مئوية (57%)، وأنّ هناك (3) فقرات من أصل (7) فقرات جاءت بدرجة تقدير متوسطة، وبنسبة مئوية (43%).

ثالثًا: نتائج السؤال الثالث: "ما العلاقة الارتباطية بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

		مستوى المسؤولية الاجتماعية
الوضوح وظروف العمل	معامل الارتباط ر	0.74**
	الدلالة الإحصائية	0.00
العلاقة مع رئيس القسم	معامل الارتباط ر	0.71**
	الدلالة الإحصائية	0.00
العلاقة بين الزملاء	معامل الارتباط ر	0.69**
	الدلالة الإحصائية	0.00
الرضا ككل	معامل الارتباط ر	0.77**
	الدلالة الإحصائية	0.00

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01).

يتبين من الجدول (9) أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك، عند مستوى الدلالة (α=0.01)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك (0.77)، ويعتبر معامل الارتباط مرتفع، بحيث تقوم بين مستوى الرضا

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك علاقة طردية. فكلما زاد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والعكس صحيح.

رابعًا: نتائج السؤال الرابع: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية، والجدول (10) يبين ذلك.

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
النوع الاجتماعي	ذكر	3.48	0.44	160
	أنثى	3.18	0.37	85
الخبرة التدريسية	أقل من 6 سنوات	3.33	0.51	88
	6- أقل من 10 سنوات	3.51	0.38	76
	10 سنوات فأكثر	3.30	0.38	81
الكلية	علمية	3.38	0.44	76

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
	إنسانية	3.37	0.44	169
الرتبة العلمية	أستاذ	3.20	0.27	70
	أستاذ مشارك	3.51	0.37	72
	أستاذ مساعد	3.40	0.53	103
المجموع		**3.38**	**0.44**	**245**

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بسبب اختلاف فئات متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام تحليل التباين الرباعي جدول (11).

جدول رقم (11)

تحليل التباين الرباعي لأثر متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	4.507	1	4.507	30.243	0.000
الخبرة التدريسية	1.984	2	0.992	6.656	0.002
الكلية	0.234	1	0.234	1.574	0.211
الرتبة العلمية	4.299	2	2.149	14.423	0.000
الخطأ	35.467	238	0.149		
الكلي	46.905	244			

يتبين من الجدول (11) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الخبرة التدريسية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (12).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الكلية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الرتبة العلمية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (13).

جدول (12)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر متغير الخبرة التدريسية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

	المتوسط الحسابي	أقل من 6 سنوات	6- أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
أقل من 6 سنوات	3.33			
6- أقل من 10 سنوات	3.51	*0.18		
10 سنوات فأكثر	3.30	0.04	*0.22	

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يتبين من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين فئة الخبرة 6- أقل من 10 سنوات من جهة وكل من فئتي الخبرة أقل من 6 سنوات و10 سنوات فأكثر من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة 6- أقل من 10 سنوات.

جدول (13)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر متغير الرتبة العلمية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	3.20			
أستاذ مشارك	3.51	*0.31		
أستاذ مساعد	3.40	*0.20	0.12	

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يتبين من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

خامسًا: نتائج السؤال الخامس: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية، والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية

المتغير	الفئة		الوضوح وظروف العمل	العلاقة مع رئيس القسم	العلاقة بين الزملاء	الرضا ككل
النوع الاجتماعي	ذكر	س	3.72	3.71	3.64	3.70
		ع	0.47	0.42	0.51	0.42
	أنثى	س	3.44	3.64	3.47	3.51
		ع	0.45	0.37	0.67	0.47
الخبرة التدريسية	أقل من 6 سنوات	س	3.47	3.68	3.44	3.52
		ع	0.46	0.36	0.49	0.41
	6- أقل من 10 سنوات	س	3.91	3.88	4.02	3.93
		ع	0.39	0.40	0.54	0.39
	10 سنوات فأكثر	س	3.52	3.51	3.33	3.47
		ع	0.46	0.37	0.45	0.40
الكلية	علمية	س	3.64	3.73	3.65	3.67
		ع	0.47	0.50	0.65	0.50
	إنسانية	س	3.61	3.66	3.55	3.61
		ع	0.49	0.35	0.54	0.42

المتغير	الفئة		الوضوح وظروف العمل	العلاقة مع رئيس القسم	العلاقة بين الزملاء	الرضا ككل
	أستاذ	س	3.44	3.44	3.25	3.39
		ع	0.41	0.33	0.40	0.35
الرتبة	أستاذ	س	3.92	3.87	4.04	3.93
العلمية	مشارك	ع	0.39	0.41	0.54	0.39
	أستاذ مساعد	س	3.54	3.72	3.49	3.58
		ع	0.49	0.36	0.49	0.42

س= المتوسط الحسابي ع= الانحراف المعياري

يبين الجدول (14) تباينًا ظاهريًا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي عن المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بسبب اختلاف فئات متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (15) وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (16).

جدول (15)

تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات لأثر متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	الوضوح وظروف العمل	2.256	1	2.256	12.914	0.000
هوتلنج=069.	العلاقة مع رئيس القسم	0.309	1	0.309	2.445	0.119
ح=001.	العلاقة بين الزملاء	0.447	1	0.447	2.001	0.159
الخبرة	الوضوح وظروف	2.644	2	1.322	7.567	0.001

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التدريسية	العمل					
ويلكس=940.	العلاقة مع رئيس القسم	1.234	2	0.617	4.880	0.008
ح=022.	العلاقة بين الزملاء	1.809	2	0.905	4.046	0.019
الكلية	الوضوح وظروف العمل	0.420	1	0.420	2.404	0.122
هوتلنج=036.	العلاقة مع رئيس القسم	0.887	1	0.887	7.013	0.009
ح=037.	العلاقة بين الزملاء	1.723	1	1.723	7.703	0.006
الرتبة الاكاديمية	الوضوح وظروف العمل	2.906	2	1.453	8.318	0.000
ويلكس=856.	العلاقة مع رئيس القسم	3.102	2	1.551	12.263	0.000
ح=000.	العلاقة بين الزملاء	3.862	2	1.931	8.634	0.000
الخطأ	الوضوح وظروف العمل	41.574	238	0.175		
	العلاقة مع رئيس القسم	30.098	238	0.126		
	العلاقة بين الزملاء	53.224	238	0.224		
الكلي	الوضوح وظروف العمل	56.717	244			
	العلاقة مع رئيس القسم	39.342	244			
	العلاقة بين الزملاء	80.894	244			

يتبين من الجدول (15) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي في مجال الوضوح وظروف العمل وجاءت الفروق لصالح الذكور، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا في باقي المجالات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الخبرة التدريسية في جميع المجالات. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (17).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الكلية في مجال العلاقة مع رئيس القسم ومجال العلاقة بين الزملاء وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا في مجال الوضوح وظروف العمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الرتبة العلمية في جميع المجالات. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (18).

جدول (16)

تحليل التباين الرباعي للأداة ككل لأثر متغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	1.015	1	1.015	7.100	0.008
الخبرة التدريسية	1.954	2	0.977	6.835	0.001
الكلية	0.809	1	0.809	5.662	0.018
الرتبة العلمية	3.080	2	1.540	10.775	0.000
الخطأ	34.014	238	0.143		
الكلي	48.620	244			

يتبين من الجدول (16) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح الذكور.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الخبرة التدريسية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (17).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الكلية، وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) تعزى لأثر متغير الرتبة العلمية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (18).

جدول (17)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر متغير الخبرة التدريسية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي

المجال	متغير الخبرة التدريسية	المتوسط الحسابي	أقل من 6 سنوات	6- أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
الوضوح وظروف العمل	أقل من 6 سنوات	3.47			
	6- أقل من 10 سنوات	3.91	*0.45		
	10 سنوات فأكثر	3.52	0.06	*0.39	
العلاقة مع رئيس القسم	أقل من 6 سنوات	3.68			
	6- اقل من 10 سنوات	3.88	*0.20		
	10 سنوات فأكثر	3.51	*0.17	*0.37	
العلاقة بين الزملاء	أقل من 6 سنوات	3.44			
	6- أقل من 10 سنوات	4.02	*0.59		
	10 سنوات فأكثر	3.33	0.11	*0.69	
الرضا ككل	أقل من 6 سنوات	3.52			
	6- أقل من 10 سنوات	3.93	*0.40		
	10 سنوات فأكثر	3.47	0.05	*0.46	

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يتبين من الجدول (17) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين فئة الخبرة 6- أقل من 10 سنوات من جهة وكل من فئتي الخبرة أقل من 6 سنوات و10 سنوات فأكثر من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة 6- أقل من 10 سنوات. في مَجاليْ الوضوح وظروف العمل والعلاقة بين الزملاء وفي الرضا ككل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين فئتي الخبرة أقل من 6 سنوات و6- أقل من 10 سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة 6- أقل من 10 سنوات. كما تبين وجود فروق دالة إحصائيًا بين فئة الخبرة 10 سنوات فأكثر من جهة وكل من فئتي الخبرة أقل من 6 سنوات و6- أقل من 10 سنوات، وجاءت الفروق لصالح كل من فئتي الخبرة أقل من 6 سنوات و6- أقل من 10 سنوات في مجال العلاقة مع رئيس القسم.

جدول (18)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر متغير الرتبة العلمية على استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي

المجال	متغير الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
الوضوح وظروف العمل	أستاذ	3.44			
	أستاذ مشارك	3.92	*0.47		
	أستاذ مساعد	3.54	0.09	*0.38	
العلاقة مع رئيس القسم	أستاذ	3.44			
	أستاذ مشارك	3.87	*0.43		
	أستاذ مساعد	3.72	*0.28	*0.15	
العلاقة بين الزملاء	أستاذ	3.25			
	أستاذ مشارك	4.04	*0.79		

المجال	متغير الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
	أستاذ مساعد	3.49	*0.24	*0.56	
الرضا ككل	أستاذ	3.39			
	أستاذ مشارك	3.93	*0.54		
	أستاذ مساعد	3.58	*0.19	*0.35	

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يتبين من الجدول (18) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين أستاذ مشارك من جهة وكل من أستاذ وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك في مجال الوضوح وظروف العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، كما تبين وجود فروق دالة إحصائيًا بين أستاذ مشارك وأستاذ مساعد وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك في مَجاليْ العلاقة مع رئيس القسم والعلاقة بين الزملاء وفي الرضا ككل.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة، والتي هدفت التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما تضمن هذا الفصل أبرز التوصيات التي قدمها الباحث بناءً على نتائج الدراسة.

أولاً: مناقشة نتائج السؤال: "ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

أظهرت نتائج الدراسة، كما بينها الجدول (4) أنّ مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة تقدير متوسطة، وقد حصلت الأداة ككل على متوسط حسابي بلغ (3.38).

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى ما ذكره حولي (2005) من أنّ رؤساء الأقسام في الكليات المختلفة أكاديميون قبل كل شيء وليسوا إداريين؛ فهم مجموعة من أعضاء هيئة التدريس يمارسون من خلال اختصاصاتهم وظيفة التدريس والبحث، إلا أنهم يمارسون مهام منصب رئاسة القسم دون امتلاك للخبرات اللازمة ودون حصولهم على أي نوع من أنواع التدريب المسبق، فغياب الإعداد المسبق لرئيس القسم لممارسة دوره يُوجد مشكلة بحد ذاته.

وفي هذا يذكر بينيت (1992) أنّ عمل رؤساء الأقسام لا يخلو من متاعب وتوترات تفرضها عليهم ضرورة التعامل مع المنصب ومع ما يكتنفه من غموض. كما أنّ الاحاطة بأبعاد

مسؤوليات مجلس القسم بصفة عامة، يخضع لاجتهادات فردية، والتي من المؤكد أنها ستختلف باختلاف أعضاء هيئة التدريس ومن ثم إختلاف وجهات نظرهم. وقد يرجع كذلك إلى أنّ رؤساء الأقسام لم يُعَدّوا للقيام بهذه المسؤوليات، وإنما أُعدّوا ليكونوا باحثين أو معلمين، كما أنهم لم ينالوا التدريب المناسب الذي يُمكّنهم في الاضطلاع بهذه المسؤوليات.

وحول فقرات الأداة التي تتعلق بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتي تتكون من (32) فقرة. فقد أظهرت النتائج كما بينها الجدول (4)، أنّ الفقرات (1، 2، 4، 5، 9، 10، 13، 14، 16، 17، 19) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية حيث تراوحت ما بين (3.51-3.82) وبدرجة تقدير كبيرة، وتُشير مضامين هذه الفقرات إلى أنّ رئيس القسم يمنح المتحدث من أعضاء هيئة التدريس كل الاهتمام والتركيز، ويعزو النجاحات والتفوق لأصحابها، ويتحدث بإيجابية عنهم، ويتعامل معهم بطريقة عادلة، ويتفهم مشاعرهم وحاجاتهم، ويُحيطهم بالمستجدات دون تحيُّز، ويُشيد بإنجازاتهم، ويهتم بإشاعة قيم التعاون فيما بينهم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ رؤساء الأقسام يشعرون بأنّ الجو الديمقراطي السائد في العالم بدأ يدخل إلى الحياة الجامعية، وهذا يتطلب منه الوضوح، وبالتالي اعطاء كل ذي حق حقه، وخاصة النتاجات العلمية المتميزة والتي ينبغي أنْ يُشار إلى أصحابها وبكل دقة، من أجل المساهمة في خلق روح المنافسة الايجابية ورفع وتيرة التطور إلى الأمام.

كما يمكن أنْ تعزى إلى شعور رؤساء الأقسام بأهمية وجود التكاتف بين أعضاء هيئة التدريس، وبناء علاقات إيجابية معهم، وتنمية مناخ تنظيمي مفعم بالتفاؤل بينهم، وتقليل الاختلافات الشخصية فيما بينهم؛ وذلك يساعد على تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة

التدريس وزيادة دافعيتهم للقيام بالمهام المطلوبة منهم داخل القسم وخارجه، وبالتالي تحقيق نتائج أفضل للقسم.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه بخاري (1995) أنّ رؤساء الأقسام الأكاديمية يهتمون ببناء علاقات إنسانية إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس. ويتفق أيضًا مع ما أشار إليه (Wu, 2004) أنّ من أهم المسؤوليات الاجتماعية لرؤساء الأقسام هي التوسط بين الاهتمامات المتنافسة والمتعارضة بين أعضاء القسم، وبينهم وبين أعضاء الأقسام الأخرى. كما تتفق مع ما أشار إليه (Piper, 2001) أنه يتطلب من رئيس القسم أنْ يكون إجتماعياً ودوداً حتى يستطيع أنْ يحصل دائمًا على دعم ومساندة أعضاء قسمه.

بينما أظهرت النتائج كما بينها الجدول (4)، أنّ الفقرات (3، 6، 7، 8، 11، 12، 15، 18، 20، 21، 22، 24، 25، 26، 27، 28، 30، 31، 32) قد حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.82– 3.49) وبدرجة تقدير متوسطة. وتُشير مضامين هذه الفقرات إلى أنّ رئيس القسم يهتم بالتوفيق بين حقوق أعضاء هيئة التدريس وواجباتهم، ويحترمهم بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم، ويمتنع عن إبداء ملحوظات سلبية حول أداء أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم أمام زملائه، ويُحافظ على أسرارهم وخصوصيتهم، ويمنع زملائه أعضاء هيئة التدريس بالقسم من انتقاد شخصية أي من زملائهم، ويعمل على دراسة القرارات بشكل جماعي، ويهتم لآراء أعضاء هيئة التدريس، ويُناقشهم في المقترحات المطروحة لحل المشكلات المتعلقة بالقسم، ويحرص على موافقتهم على الأشياء المهمة قبل القيام بها، ويهتم بتنمية علاقاته الإدارية لحماية مصالحهم، ويراعي ظروفهم وقدرة كل منهم عند توزيع المسؤوليات عليهم، ويحرص أيضًا على دعم أنشطتهم وفق الإمكانات المتاحة.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى عدم إلمام رؤساء الأقسام إلمامًا كافيًا بواجباتهم ومسؤولياتهم، وأن رؤساء الأقسام يتحيزون في توزيع المسؤوليات والامتيازات لأعضاء هيئة التدريس على حساب الآخرين، كما أنهم لا يراعون دراسة القرارات بشكل جماعي، وأحياناً عند عرض الأفكار يتم الرفض للفكرة على أساس الشخص وليس الفكرة نفسها.

وهذه النتيجة لا تتفق مع ما أشار إليه ولفيرتون وجميلش وساروز (Wolverton; Gmelch and Sarros, 1999) أنّ أهم الأدوار الاجتماعية لرئيس القسم، التوفيق بين مصالح أعضاء هيئة التدريس وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم، ودراسة مقترحاتهم، والتعرف على مشكلات أعضاء القسم ومساعدتهم على حلها.

في حين أظهرت النتائج كما بينها الجدول (4)، أنّ الفقرات (23، 29) قد حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.10– 2.30) وبدرجة تقدير قليلة. وتُشير مضامين هذه الفقرات إلى أنّ رئيس القسم يساعد أعضاء هيئة التدريس على إقامة صلات مع زملائهم القدامى الذين لديهم خبرات واهتمامات بحثية مشتركة، ويقترح عليهم قنوات النشر الأنسب لنشر إنتاجهم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى التنافس الشديد بين أعضاء هيئة التدريس، وانشغالهم بواجباتهم الأكاديمية والبحثية.

كما أنّ هذه النتيجة لا تتفق مع ما أشار إليه ولفيرتون وجميلش وساروز (Wolverton; Gmelch and Sarros, 1999) أنّ أهم الأدوار الاجتماعية لرئيس القسم تشجيع البحث والنشر لأعضاء هيئة التدريس.

ثانيًا: مناقشة نتائج السؤال الثاني: "ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟"

أظهرت نتائج الدراسة كما بينها الجدول (5) أنّ مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم على الأداة ككل وفي جميع المجالات جاء بدرجة تقدير كبيرة، وقد حصل على متوسط حسابي بلغ (3.63). وجاء المجال الثاني "العلاقة مع رئيس القسم" بالمرتبة الأولى، حيث حصل على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.68) وبدرجة تقدير كبيرة، وجاء المجال الأول "الوضوح وظروف العمل" بالمرتبة الثانية، حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (3.62)، وبدرجة تقدير كبيرة، تلاها في المرتبة الثالثة والأخيرة المجال الثالث "العلاقة بين الزملاء" حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (3.58) وبدرجة تقدير كبيرة أيضاً.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة لبابنة (2012) التي أشارت إلى درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية كانت متوسطة.

وتختلف أيضًا مع دراسة بطاينة (1998) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية متوسطة.

كما تختلف مع دراسة معايعة (1995) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية كانت متوسطة على مجالات الرضا الوظيفي المتعلقة بعضو هيئة التدريس تجاه عمله وزملائه، ورؤسائه، والحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة نصر الدين (1992) التي أشارت إلى أنّ مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان متوسطاً. وأنّ من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا عن العمل هي ظروف العمل المادية.

وحول فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، أظهرت النتائج المرتبطة بالمجـال الأول "الوضوح وظروف العمل" كما بينهـا الجـدول (6) أنّ الفقـرات (1، 2، 3، 5، 6، 7، 8، 9) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية حيث تراوحت ما بين (3.62-4.35) وبدرجـة تقـدير كبيرة، وتشير مضامين هذه الفقرات إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يتصلون برئيس القسم بغايـة السهولة، ويشعرون بوضوح أسلوب تعامله معهم، وبالراحة والطمآنينة أثناء قيـامهم بالعمـل، وبحرية الكلام مع زملائهم في القسم ورئيس القسم، وبالحرية الكاملة عند مناقشة أمور العمل.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ رئيس القسم يحرص على الاتصال والتواصل مـع أعضاء هيئة التدريس بيسر وسهولة، وبدون وجود تعقيدات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كاسـتيلو وكـانو (Castillo and Cano, 2004) التـي أشارت إلى أنّ عامل بيئة العمل من أكثر العوامل التي تُحقق الرضا الوظيفي لأعـضاء هيئـة التدريس.

كما تتفق مع دراسة ترول وبرايس ووليـام (Truell., Price and William, 1998) التي أشارت إلى أنّ جوانب العمل المتعلقة بظروف العمل، حققت أعلى درجات الرضـا لـدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة معايعة (1995) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية كانت متوسطة على مجالات الرضا الوظيفي المتعلقة بعضو هيئة التدريس تجاه عمله.

بينما حصلت الفقرات (4، 10، 11، 12، 13) كما بينها الجدول (6) على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.87-3.39) وبدرجة تقدير متوسطة، وتشير مضامين هذه الفقرات إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا على طريقة تقسيم العمل في القسم، وأنّ بيئة العمل في القسم تُسهم في إثراء معرفتهم وخبراتهم، وأنّ فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة لهم، وتُتيح لهم الوظيفة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات، ويشعرون بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ هذه الأمور خارجة عن نطاق صلاحيات رئيس القسم، وأنه لا بد من التنسيق مع الإدارة العليا في الجامعة لتحقيقها بدرجة كبيرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السعود (2001) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية جاءت بدرجة متوسطة في مجال ظروف العمل.

وحول فقرات المجال الثاني "العلاقة مع رئيس القسم" كما بينها الجدول (7)، أظهرت نتائج الدراسة أنّ الفقرات (1، 2، 3، 4، 6، 7) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية، حيث تراوحت ما بين (3.73- 4.22) وبدرجة تقدير كبيرة، وتُركز مضامين هذه الفقرات على أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنّ علاقتهم برئيس القسم تتسم بالتقدير والاحترام، وأنه يتفهم الظروف الفردية لهم، وأنه يُضفي جواً من الصداقة والأخوة فيما بينهم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ رئيس القسم يحرص على تكوين علاقات إيجابيـــة بينه وبين أعضاء هيئة التدريس.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أوشاجبيمي (Oshagbemi, 1996) التي أشارت إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس راضون بدرجة متوسطة عن علاقتهم مع رؤساء الأقسام الأكاديمية.

بينما الفقرات (5، 8، 9) كما بينها الجدول (7)، حصلت علـــى متوســطات حــسابية تراوحت ما بين (3.24–3.43) وبدرجة تقدير متوسطة، وتُركز مضامين هذه الفقرات علـــى أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنّ اقتراحاتهم الخاصة بشؤون القسم تُلاقي موافقة من قبل رئيس القسم، وأنه يعمل على تخفيف الإجراءات الروتينية في العمل، وأنه يساعدهم على حل المشكلات المهنية التي تواجههم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ هناك اجراءات تتعلق بالعمل يجب أنْ تكون متفقـــة مع اللوائح والتعليمات في الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بطاينة (1998) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية جاءت متوسطة في مجال العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل.

وحول فقرات المجال الثالث "العلاقة بين الزملاء" كما بينها الجدول (8)، أظهرت نتـــائج الدراسة أنّ الفقرات (1، 3، 4، 5) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية حيث تراوحت مـــا بين (3.54– 3.87) وبدرجة تقدير كبيرة، حيث ركزت مضامين هذه الفقرات على أنّ أعــضاء هيئة التدريس يشعرون بأنّ رئيس القسم يتعامل معهم بالصدق داخل وخارج القسم، وأنه يحرص على إشاعة جو الود بينهم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ رئيس القسم يُشجع على التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والعمل بروح الفريق الواحد داخل القسم.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سلامة (2003) التي أشارت إلى أنّ شعور الموظف تجاه العلاقة مع الزملاء هي من أعلى مجالات الرضا الوظيفي.

بينما حصلت الفقرات (2، 6، 7) كما بينها الجدول (8) على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.33–3.46) وبدرجة تقدير متوسطة، حيث ركزت مضامين هذه الفقرات على أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنّ رئيس القسم يُشجع تبادل الزيارات في المناسبات الاجتماعية فيما بينهم، ويُشجع على التواصل بين الزملاء داخل وخارج القسم، ويحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى كثرة المهام على عاتق أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى إنشغالهم بالخطط الدراسية والبحوث ومشاغل الحياة، التي تُسهم في قلة تواصلهم مع بعضهم البعض، كما أنّ درجة امتلاك مهارات الاتصال الفاعلة لها دور في عملية بناء العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وقد يكون للطريقة التي ينتهجها رئيس القسم دور مهم في التقليل من عمليات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس سلبًا على علاقات أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السعود (2001) التي أشارت إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية جاءت متوسطة في مجال العلاقات مع الزملاء.

ثالثًا: مناقشة نتائج السؤال الثالث: "ما العلاقة الارتباطية بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟"

أظهرت نتائج السؤال كما بينها الجدول (9) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0.01) بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك (0.772)، ويعتبر معامل الارتباط مرتفع، بحيث تقوم بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك علاقة طردية. أي كلما زاد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والعكس صحيح.

وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ أداء رئيس القسم الأكاديمي لمسؤوليته الاجتماعية من شأنه أنْ يحقق كثيراً من المكاسب لأعضاء هيئة التدريس بأكثر من وسيلة مثل توصيل مطالبهم إلى الجهات الأعلى، وإعانتهم على إشباع حاجاتهم وتحقيق مصالحهم، وكذلك إتاحة فرص الترقي إلى وظائف أعلى ومساعدة أعضاء قسمه على تحقيق ذلك، وتحسين العلاقة بين أعضاء القسم، وخفض التوترات التى تنشأ بينهم وتقليل حدة الصراعات وحل المشكلات التى قد تعترضهم، وتوثيق العلاقة بينهم وبين الطلبة، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة فى إتخاذ القرارات

الإدارية وتوفير مناخ عمل إيجابي يُسهم فى تحقيق أهداف القسم والمؤسسة الأكاديمية. وهذا من شأنه تحقيق مستويات مرتفعة من رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديميين للمسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى إشاعة روح المودة والتعاون، كما يعمل على توفير الراحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس، حيث يشعرون بأنّ جو العمل يملؤه الحب والمودة، ولا يوجد شيء من ضغوط العمل المعهودة في العمل الأكاديمي، مما يؤثر تأثيرًا مباشرًا على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وقدرتهم على إنجاز الأعمال بالشكل الأمثل.

ولعل ذلك يتفق مع نتائج دراسة مارتن (Maerten, 2001) حيث أشارت إلى أنّ توفير العلاقات الإنسانية بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس وتبني إجراءات مناسبة للعمل داخل القسم، ودرجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى اتخاذ القرارات المهمة التى تخصهم وتخص القسم، تؤدي إلى زيادة درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

كما تتفق مع دراسة الطراونة (1999) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعدي النمط القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية (العمل والعلاقات الإنسانية) وبين الرضا الرظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

رابعًا: مناقشة نتائج السؤال: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟"

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى أثر متغير النوع الاجتماعي وجاءت الفروق لصالح الذكور.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس الذكور مهتمون بأنْ يمارس رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤوليتهم الاجتماعية أكثر من الإناث، كون أنّ الذكور هم الأكثر إهتمامًا بتنمية العلاقات الاجتماعية وتأسيسها والحفاظ عليها.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الرويشد (2007) التي أشارت إلى أنّ هناك فروقاً جوهرية بين الجنسين في التوجه نحو المسؤولية الاجتماعية، والفروق لصالح الإناث.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى إلى أثر متغير الكلية.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ المسؤولية الاجتماعية لرؤساء الأقسام الأكاديمية ذات أهمية في تحقيق التكاتف الأكاديمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وهذه

المسؤولية ينبغي أنْ يمارسها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الكليات العلمية والإنسانية على حدٍ سواء، وليست مقصورة على الكليات الإنسانية فقط أو العكس.

بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، تعزى إلى أثر متغير الرتبة العلمية بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد من جهة اخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ مشارك ومساعد مهتمون بأنْ تمارس المسؤولية الاجتماعية من قبل رؤساء الأقسام، من أجل تمكينهم من المشاركة في إتخاذ القرارات، والتواصل مع زملائهم ممن هم برتبة أستاذ الذين يرون أنهم وصلوا لمرحلة علمية متقدمة ينبغي الإستفادة منها.

في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، تعزى إلى أثر متغير الخبرة التدريسية بين فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات) من جهة وكل من فئتي الخبرة (أقل من 6 سنوات) و (10 سنوات فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات).

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس ضمن فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات)، أصبح لديهم وعي وادراك بمدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية من قبل رؤساء الأقسام من أجل تحقيق التكاتف بين أعضاء هيئة التدريس، وبناء علاقات إيجابية معهم، وتقليل الاختلافات الشخصية فيما بينهم؛ وذلك يساعد على زيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمهام المطلوبة منهم داخل القسم وخارجه، وبالتالي تحقيق نتائج أفضل للقسم.

خامسًا: مناقشة نتائج السؤال الخامس: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات: النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة العلمية، والخبرة التدريسية؟"

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير النوع الاجتماعي في مجال الوضوح وظروف العمل وجاءت الفروق لصالح الذكور. ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس من الذكور في جامعة اليرموك راضون عن العمل إلى حد ما، بينما هناك استياء من الإناث عن ظروف العمل وخاصة طريقة تقسيم العمل في القسم، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير النوع الاجتماعي في باقي المجالات (العلاقة مع رئيس القسم، والعلاقة بين الزملاء). ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة في هذين المجالين إلى أنّ مفهوم الرضا الوظيفي ومستواه متشابه لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث. وهذا يدل على أنّ أعضاء هيئة التدريس من الجنسين راضون عن علاقتهم برئيس القسم وزملائهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كاستيلو وكانو (Castillo and Cano, 2004) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور مقابل الاناث.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مالك (Malik, 2011) التي أشارت إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الاناث. وتختلف أيضًا مع دراسة سلامة (2003) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الجنس. كما تختلف مع دراسة إيردم (Erdem, 2005) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير الكلية في مجال العلاقة مع رئيس القسم ومجال العلاقة بين الزملاء، وجاءت الفروق لصالح الكليات العلمية، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيًا في مجال الوضوح وظروف العمل. وهذا يُشير إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس داخل الكليات العلمية والإنسانية يشتركون في نفس ظروف العمل، إلا أنّ طبيعة العلاقات الانسانية والتواصل كان في مجال العلاقة مع رئيس القسم ومجال العلاقة بين الزملاء في الكيات العلمية أعلى منه في الكليات الانسانية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة معايعة (1995) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الكلية على مقياس الرضا الوظيفي، حيث كانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية مقابل الكليات العلمية.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي، تعزى إلى أثر متغير الرتبة العلمية في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك. ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى أنهم أصبحوا أكثر إدراكًا لدرجة الرضا الوظيفي بحكم الخبرات التي مرت بهم.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة فروقة (1992) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية حول الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس حيث جاءت الفروق لصالح أستاذ مساعد مقابل أستاذ وأستاذ مشارك. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة معايعة (1995) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائبة لمتغير الرتبة الأكاديمية على مقياس الرضا الوظيفي، حيث جاءت لصالح أستاذ مساعد مقابل أستاذ مشارك وأستاذ.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كاستيلو وكانو (Castillo and Cano, 2004) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ مقابل الرتب الأخرى. كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة بطاينة (1998) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي، تعزى إلى أثر متغير الخبرة التدريسية، حيث جاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (6- أقل من 10 سنوات) في مجالي الوضوح وظروف العمل والعلاقة بين الزملاء وفي الرضا ككل. بينما جاءت الفروق لصالح كل من فئة الخبرة (أقل من 6 سنوات) و (6 – أقل من 10 سنوات) في مجال العلاقة مع رئيس القسم.

ويمكن أنْ تعزى هذه النتيجة إلى كلما زادت سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس كلما زادت معرفتهم ودرايتهم بما يحقق الرضا الوظيفي لهم.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مالك (Malik, 2011) التي أشارت إلى أنّه لا يوجد أثر ذو دلالة أحصائية يعزى لمتغير سنوات الخبرة، على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة

التدريس. وأيضًا تختلف هذه النتيجة مع دراسة المدهون والبلداوي (2005) التي أشارت إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا الوظيفي بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة، فإنّ الباحث يوصي بما يلي:

- وضع لوائح وأنظمة دقيقة وشاملة لتوصيف أدوار ومسؤوليات رؤساء الأقسام في المجال الاجتماعي.
- تبصير رؤساء الأقسام بطبيعة المؤسسة الأكاديمية وطبيعة أدوارهم ومسئولياتهم والأبعاد والجوانب المختلفة لهذه المسئوليات.
- مراجعة معايير انتقاء وتعيين رؤساء الأقسام، والتي ينبغي ألا تعتمد فقط على الخبرة فى مجال البحث والتدريس، بل لا بد أنْ تتضمن مجالات الجودة الشخصية: الصفات الشخصية، العلاقات الانسانية، والتواصل الفاعل، وأداء العمل الفائق.
- عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام في مجال المسؤولية الاجتماعية، وأنْ تأخذ هذه الدورات صفة الاستمرارية.
- إجراء مزيد من الدراسات التي يمكن أنْ تُسهم فى ترقية وزيادة وعي رؤساء الأقسام لأدوارهم، والوقوف على مدى كفاءتهم فى أداء مسئولياتهم ودراسة العلاقة بين أداء هذه المسئوليات ومتغيرات أخرى – بخلاف متغير الرضا – ترتبط بأهداف المؤسسة الأكاديمية، أو بينها وبين متغير الرضا عن العمل ولكن في مجتمع آخر غير مجتمع عينة الدراسة الراهنة.

المراجع

المراجع العربية

القرآن الكريم.

الحديث الشريف.

أبو عابد، محمود. (2006). **إتجاهات حديثة في القيادة التربوية الفاعلة**. إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

أحمد، فاطمة. (1999). إستخدام المقابلة المهنية في خدمة الفرد في دراسة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الثانوية. **مجلة جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، 6**، 239 – 277.

إدريس، وائل والغالبي، طاهر. (2011). **الإدارة الإستراتيجية: المفاهيم، العمليات**. عمّان: دار وائل للنشر.

إسماعيل، علي. (2007). **البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية: الواقع والتصور**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

الأسمر، أحمد. (1997). **فلسفة التربية في الإسلام**، عمّان: دار الفرقان.

أفندي، محمد. (1985). **العلاقة بين مكونات المسؤولية الاجتماعية والأنشطة المدرسية الجماعية لدى طلبة دور المعلمين**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

آل سعود، مشاعل. (2003). **دور المدرسة في تنمية المسؤولية الاجتماعيـة لـدى طالبـات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الألباني، محمد ناصر الدين. (1993). **سلسلة الأحاديث الضعيفة**، تحقيق أبو عبيدة مشهور بـن حسن آل سلمان، الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع.

البادي، محمد. (1995). **العلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية**. ط3، القاهرة: مكتبة الأنجلـو المصرية.

بخاري، سلطان. (1995). **أهم المشكلات التي تواجه الأقسام الأكاديمية في كل من جامعـة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز**. معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 156- 178.

بطاينة، عمر. (1998). **دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنيـة**. رسـالة ماجـستير غيـر منشورة، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

البكري، ثامر والديوهجي، أبي سعيد. (2001). إدراك المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعيـة. **المجلة العربية للإدارة، 21**(1)، 89-113.

بني سلامة، إمتياز وجعنيني، نعيم. (2000). الرضا الوظيفي لدى المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء. **مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 27**(2)، 27-55.

بني عامر، محمود. (1996). **الأسس الفكرية لأساليب تدريس التربية الإسلامية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

بينيت، جون. ب. (1992). **إدارة القسم الأكاديمي: حالات وتعليقات**. تقديم: توماس.أ. إيميت، (ترجمة: جابر عبد الحميد جابر، وصلاح عبد الخالق عبد الجواد)، القاهرة: دار النهضة العربية.

التابعي، وجيهه ومهدي، كريمه. (2006). **دراسة لبعض التغيرات التي طرأت على الأسرة المصرية في علاقتها بالضغوط النفسية والاجتماعية وانعكاسها على القيم الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية لدى الأبناء المراهقين**. المؤتمر العلمي لكلية التربية، جامعة الأزهر، 440 – 531.

جامعة اليرموك. (2013). **قانون جامعة اليرموك رقم (25) لسنة 1985، المادة رقم (25) الفقرة (د)**، استرجع من موقع جامعة اليرموك بتاريخ 2013/7/1 http://law.yu.edu.jo/index.php?option=com_phocadownload&view.

الجنابي، صاحب. (2008). **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي**، عمّان: دار الضياء للنشر والتوزيع.

الحاج، فايز. (1986). **المقاييس الجديدة في إختبارات الشخصية المتعددة الأوجه والتعليمات**. ط1، بيروت: المكتب الأسلامي.

الحارثي، زايد. (1995 أ). المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات. **مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، 4**(7)؛ 91-130.

الحارثي، زايد. (1995 ب). بناء مقياس للمسؤولية الشخصية الاجتماعية في المجتمع السعودي. **مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، 4**(2)؛ 82-116.

الحارثي، زايد. (2001). **واقع المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وسبل تنميتها.** أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الحارثي، عبد الله. (2009). **المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الطائف من وجهة نظرهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

حرب، محمد. (2001). **الإدارة الجامعية: احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات.** ط2، عمّان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

حربي، منير. (1999). رؤساء الأقسام الأكاديميين في القرن الحادي والعشرين: أدوار وتحديات متوقعة واحتياجات تدريبية واجبة، **مجلة التربية المعاصرة. القاهرة، 51**، 55-188.

حريم، حسين. (2004). **السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال.** ط1، عمّان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

حسانين، السيد. (1993). الجامعات المصرية بين الواقع والمستقبل. **معهد الدراسات التربوية، 1**(1)، 101-133.

الحسن، إحسان. (1999). دور الأسرة العربية في تنمية المسؤولية الاجتماعية. **شؤون عربية،** مجلة شهرية تصدرها وحدة المجلات في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، تونس، العدد (98)، 69-103.

حمد، محمد. (1995). **احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية: دراسة تحليلية.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم درمان، السودان.

حميدة، إمام. (1996). المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة شعبة التاريخ بكلية التربية. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي، 1**(4)، 9- 54.

حولي، عليان. (2005). القسم الأكاديمي في الجامعة: المفهوم والدور. **مجلة الجودة في التعليم العالي**، الجامعة الإسلامية، غزة، **1**(1)، 13-20.

الحياري، حسن. (2001). **معالم في الفكر التربوي الإسلامي**، ط1، إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

حياوي، موفق. (1987). دراسة مقارنة لإعداد و تدريب الأستاذ الجامعي. **مجلة اتحاد الجامعات العربية، 22**، 66-96.

الدليمي، أحمد وعلي، كريم. (2009). **علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل**. عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الدوسري، أماني. (2011). **العلاقة بين الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الرفاعي. جاسر. (2007). أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 3**(3)، 273-286.

رفاعي، رفاعي. (1989). **السلوك التنظيمي**. القاهرة: المطبعة الكمالية.

الرويشد، فهد. (2007). الحرية والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. **مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 1**، 1-84.

زاهر، ضياء الدين. (2000). **جامعتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة، تحديات وخيارات**. كراسات مستقبلية، سلسلة غير دورية، الكويت.

زهران، حامد. (2003). **علم النفس الاجتماعي**. القاهرة: عالم الكتب.

سعادة، جودت. (2003). **تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في جامعة النجاح الوطنية**. مؤتمر جامعة النجاح تاريخ وتطور، المنعقد بتاريخ 2003/6/8م، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين، 1-17.

السعود، راتب. (2001). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية. **مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 17**(3)، 615-642.

سكران، محمد. (2002). نحو رؤية معاصرة لوظائف الجامعة المصرية على ضوء المسؤولية الاجتماعية الهادفة لتحقيق التميز. **مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة حلوان، 3**(1)، 173-204.

سلامة، انتصار. (2003). **مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.

السلمي، علي. (2008). **إدارة الموارد البشرية: منظور إستراتيجي**. القاهرة: دار غريب.

السيد، هدى ومصطفى، أميمة. (2002). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. **مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، 5**(7)، 204 - 208.

الشافعي، إبراهيم. (2004). علاقة المسؤولية الاجتماعية بالحكم الخلقي وبعض متغيرات الشخصية لدى طلبة كلية المعلمين في المملكة العربية السعودية. **المجلة التربوية، 3**(1)، 30-78.

الشريدة، هيام. (2002). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك. **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية، 14**(2)، 2-14.

الشلول، أنور. (1989). **أنماط السلوك الإداري عند مديري الدوائر الأكاديمية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك وعلاقتها ببعض عوامل الرضا عن العمل في الجامعة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الشمري، هدى. (2008). **الأخلاق في السنة النبوية**، عمّان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

شيحة، عبد المجيد والمسند، شيخة. (1994). الإتفاق والإختلاف على مسؤوليات رئيس القسم لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات المختلفة بجامعة قطر، **مجلة البحوث النفسية والتربوية. 10**(2)، 1-33.

طاحون، حسين. (1990). **تنمية المسؤولية الاجتماعية، دراسة تجريبية.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

الطراونة، سليمان. (1999). **الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.

العازمي، عبد الله. (2008). الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. **مجلة مستقبل التربية العربية، 14**(51)، 229-261.

العامري، فاطمه. (1998). **فاعلية برنامج إرشادي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس: مصر.

عبد الباقي، محمد. (2003). **السلوك التنظيمي.** الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

عبد الرحمن، أحمد. (1997). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: مجالاتها ومعوقات الوفاء بها: دراسة ميدانية تطبيقية. **مجلة البحوث التجارية المعاصرة، 11**(2)، 169-198.

عبد المقصود، حسنية. (2002). **المسؤولية الاجتماعية لطفل ما قبل المدرسة: دليل عمل**. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.

عثمان، سيد. (1971). **المشاركة كعنصر من عناصر المسؤولية الاجتماعية**. صحيفة التربية، القاهرة، مايو، 47-51.

عثمان، سيد. (1973). **المسؤولية الاجتماعية - دراسة نفسية إجتماعية (مقياس المسؤولية الاجتماعية)**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عثمان، سيد. (1986). **المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة - دراسة نفسية إجتماعية**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عثمان، سيد. (1996). **التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

العدل، عادل. (1998). القدرة على حل المشكلات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية ومفهوم الذات الاجتماعية والتحصيل الدراسي. **مجلة كلية التربية، القاهرة، 22**، 123-158.

العكش، فوزي والحسين، أحمد. (2008). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية. **مجلة المنارة، 14**(1)، 11-44.

العمري، بسام. (1998). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية. **مجلة دراسات للعلوم التربوية، 25**(2)، 255-272.

الغالبي، طاهر والعامري، صالح. (2005). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية. **المجلة العربية للإدارة، 15**(4)، 2- 39.

الفرحان، إسحاق والخوالدة، محمد. (1982). مدى ارتباط المعلمين بمهنة التعليم وولائهم لها، والعوامل المؤثرة في ذلك. **مجلة دراسات، 22**(4)، 29-68.

فروقة، عصمت. (1992). **أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمّان، الأردن.

فلمبان، إيناس. (2008). **الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.

قاسم، جميل. (2008). **فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

القريوتي، محمد. (2009). **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال**. ط5، عمّان: دار وائل للنشر.

لبابنة، أحمد. (2012). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية. **مجلة البحوث التربوية والنفسية، 35**، 38-60.

اللحياني، أزهار. (2011). **التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

ماهر، أحمد. (2003). **السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات**. الإسكندرية: الدار الجامعية.

محجوب، بسمان. (2004). **الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية**. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

محمد، منار. (1992). المسؤولية في الإسلام، **مجلة هدي الإسلام، فلسطين، 10**(5)، 47-84.

المخلافي، أمل. (2008). **الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في مدينة صنعاء من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي**. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الجزائر.

المدهون، موسى والبلداوي، عبد الحميد. (2005). عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص. دراسة ميدانية، **مجلة الإداري، 27**(101)، 55-77.

مرسي، محمد. (2002). **الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**. ط1، القاهرة: عالم الكتب.

المرصفي، سعد. (2004). **المسؤولية الاجتماعية في الإسلام**، ط2، الكويت: دار اليقين.

مسلم، أبي حسين. (1987). **صحيح مسلم**، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، بيروت: دار إحياء التراث العربي.

مطاوع، إبراهيم. (2003). **الإدارة التعليمية في الوطن العربي، أوراق عربية وعالميـــة.** ط1، عمّان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

معايعة، عادل. (1995). **أثر النمط القيادي عند عمداء الكليات في الجامعات الأردنية الحكومية كما يراه أعضاء الهيئات التدريسية فيها على الرضا الوظيفي لديهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

منصور، مجيد. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، **مجلة جامعة الأزهر بغزة، 12**(1)، 795-838.

المهدي، أحمد. (1985). **العلاقة بين المشاركة والمسؤولية الاجتماعية عند تلاميــذ المرحلــة الثانوية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.

موسى، رشاد. (2001). **أساسيات الصحة النفسية والعلاج النفسي.** القاهرة: مؤسسة المختــار للنشر والتوزيع.

الميداني، عبد الرحمن. (1992). **الأخلاق الإسلامية وأسسها**، ط3، دمشق: دار القلم للطباعــة والنشر.

ميمني، عبد الرحيم. (2008). **ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المنشآت الصناعية في دولة الكويت.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت، الكويت.

نجاتي، محمد. (2002). **الحديث النبوي وعلم النفس.** ط6، بيروت: دار الشروق.

نصر الدين، سمير. (1992). **الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الــسعوديين بالجامعــات السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

النعيمي، طه. (1985). **الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين**. وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

المراجع الاجنبية:

Alberecht, P. (2008). **Social Responsibility of Universities – Application for Corporate Social Responsibility Concepts on Public Universities**. Published Master Thesis, University of Luneburg, Germany.

Angelidis, J & Ibrahim, N. (2002). Practical Implications of Educational Background on Future Corporate Executives Social Responsibility Orientation. **Teaching Business Ethics, 6**(1); 117-126.

Castillo, J & Cano, J. (2004). Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty. **Journal of Agicultural Education**, **45**(3); 65-74.

Cetro, P. (1990). **Strategic Management: Focus on Process**. Mc Graw-Hill, Inc.

Clark, B. (1987). **The Academic Profession National, Disciplinary and Institutional Settings**. California: University of California Press.

Coberly, B. (2004). Faculty Satisfaction and Organization Commitmen with Industry. **University Research Center Ph.D. Dissertation-North Carolina State University**. (On Line) www.Lip.ncsu-edu/resolver/1840. 16/3352.

Enzle, M., Harvey, M & Wright, E. (1992). Implicit Role Obligations Versus Social Responsibility in Constituency Representation. **Journal of Personality and social Psychology**, **62**(2); 238- 245.

Erdem, A. (2005). A survey of Academic and Administration Staffs Job Satisfacation: The Case of Pamukkale University, Fuculty of Education. **Eurasian Journal of Educational Resarch**, **21**(1); 126-137.

Gonzalez, R., Díaz, F & Simonetti, B. (2013). Corporative social responsibility perceptions: an approximation through Spanish university students values. **Quality and Quantity**, **47**(4); 2379-2398.

Lamdy, F & Trumbo, D. (1980). **Psychology and Work Behavior**. Homewood: The Dorsey Press.

Lindgreen, A; Swaen, V & Johnston, W. (2009). Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation of U.S. **Journal of Business Ethics**, **85**(13); 303-328.

Ma, L & Gongshang, Z. (2007). **An Empirical Examination of Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility: A Chinese Banking Industry Investigation**. Paper Presented to The National Conference of Corporations in China, March, 23-45.

Maerten, N. (2001). The Roles and Responsibilities of Departmental Heads and Chairpersons in Faculty of Education as Perceived by Deans. **Journal of Education**, **112**(2); 168-195.

Malik, N. (2011). Study On Job Satisfaction Factors Of Faculty Members At University Of Balochistan. **International Journal Of Academic**, **3**(1), 267-272.

Maloney, M. (2003). Faculty Participation In The Decision Making Process Its Impact Upon Job Satisfaction At Connecticut Community Colleges. **Dissertation Abstract International,** A63-1.

Oshagbemi, T .(1996). Job Satisfaction on UK Academies. **Education Management & Administration**, **24**(4); 23-61.

Pilwar, V & Mahajan, V. (2005). An Experiment with Community Involvement in Higher Education. **International Education Journal**, **6**(3); 373-385.

Piper, F. (2001). Can Department Heads be Trained to Succeed? **Chronicle of higher Education**, **48**(8); 3-41.

Rita, W. (1986). **College Administrator's Handbook**, Boston, Allyn and Bacon, Inc., 30.

Robbins, S. (1999). **Management: Concept and Application.** Prentice-Hall, Inc. U.S.A.

Salimian, M. (2013). Studying and explaining the ways of promotion corporate social responsibility in universities and didactic institutes case study: Islamic Azad university, Chalous, Iran. **Asian Journal of business Management**, **5**(1), 93-101.

Schermerhorn, J. (2000). **Organizational Behavior**. 7ed, New York, John Wiley.

Truell, A., Price, J & William. T. (1998). Job Satisfaction Among Community College Occupational Technical Faculty. **Community College Journal of Resaerch and Practice**, **22**(2); 111–121.

Tuker, A. (1997). **Role Powers and Responsibilities of Chairperson at Florida State Universities**. In, Chairing the Academic Department, American Council on Education, McMillan Co. New York, 1.

Vitell, S; Ramos, E & Nishihara, C. (2010). The Role of Ethics and Social Responsibility in Organizational Success: A Spanish Perspective. **Journal of Business Ethics**, **91**; 467–483.

Wang, L & Juslin, H. (2012). Values and Corporate Social Responsibility Perceptions of Chinese University Students. **Journal of Academic Ethics**, **10**(1); 57-82.

Whippy, H. (2001). Leadership and Faculty Job Satisfacation at the University of Guam**. Doctoral Dissertation**, The University of Nebraska, Dissertation Abstracts International, No: 9992014.

Wiboonuppuatum, W. (2002). Evaluting the Quality of an Elementary School in Rural Thailand: Villagers Perspectives. **International Education Journal**, **3**(2); 104-113.

Wolverton, M; Gmelch, W & Sarros, J. (1999). A Comparison of Department Chairs Tasks in Australia and the United States. **Journal of Higher Education**, **38**(1); 405-425.

Wu, X. (2004). How to be an Effective Leader: on Department Chair's Guiding Principles. **Academic Leader**, **21**(2); 168-101.

Xu, S & Yang, R. (2010), Indigenous Characteristics of Chinese Corporate Social Responsibility Conceptual Paradigm. **Journal of Business Ethics**, **93**; 21–333.

Zadek, S & Raynard, P. (2001). **The Strategic Dimensions of Corporate Citizenship**. Cambridge University Business and Environment Programme.



الملاحق

ملحق (أ)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

إستبانة تحكيم

جامعـــــــة اليرمــوك

كليـــــــة التربيـــــــة

قسم الإدارة وأصول التربية

الدكتور/ةالفاضل/ة:.........................الجامعة:.........الكلية:.............القسم:...........

التخصص:.........

يقوم الباحث بدراسة بعنوان: "**مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس**". وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في أصول التربية من جامعة اليرموك. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد أعدّ الباحث إستبانة تكونت من (68) فقرة موزعة على قسمين هما: القسم الأول خاص بمجالات مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة، ويتمثل في مجالين هما: (مجال الاهتمام والفهم، ومجال المشاركة)، والقسم الثاني خاص بمجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويتمثل في ثلاث مجالات هي: (مجال الوضوح وظروف العمل، ومجال العلاقة مع رئيس القسم، ومجال العلاقة بين الزملاء)، ولما تتمتعون به من خبرة وكفاءة يرجو الباحث التكرم بقراءة فقرات أداة الدراسة، وإبداء ملاحظاتكم من حيث:

1. دقة الصياغة اللغوية للفقرات.
2. مدى مناسبة الفقرات للمجالات.
3. حذف المجالات والفقرات غير المناسبة لموضوع الدراسة.
4. إضافة الفقرات المناسبة لموضوع الدراسة.

شاكراً ومقدراً لكم جهدكم

البـــاحــث

محمد يعقوب عبدالسلام

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
القسم الأول: مجالات مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة						
المجال الأول: الاهتمام والفهم						
1	يُنمّي رئيس القسم مناخ تنظيمي مفعم بالتفاؤل بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم.					
2	يهتم رئيس القسم بتهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس.					
3	يهتم رئيس القسم بتنمية علاقات ودية مع إدارة الجامعة لحماية مصالح القسم وتطويرها وبالتالي حماية مصالح أعضاء هيئة التدريس.					
4	يهتم رئيس القسم ببناء علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس.					
5	يهتم رئيس القسم بإشاعة قيم التعاون والود والمحبة بين أعضاء هيئة التدريس.					
6	يهتم رئيس القسم بحضور برامج التنمية الاجتماعية التي تعقد داخل الجامعة وخارجها.					
7	يهتم رئيس القسم بالتوفيق بين مصالح أعضاء هيئة التدريس وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم.					
8	يَجد أعضاء هيئة التدريس بالقسم سهولة في التحدث عن مشكلاتهم مع رئيس القسم.					
9	يهتم رئيس القسم بإعداد كتيبات توضح الخدمات التخصصية والإستشارات الفنية، التي يمكن أنْ يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وتسويقها.					
10	يَستخدم رئيس القسم أساليب تجعل أعضاء هيئة التدريس بالقسم يرغبون بالعمل بارتياح.					
11	يهتم رئيس القسم بتشكيل فرق بحثية من أعضاء هيئة التدريس لحل المشكلات الاجتماعية بالتعاون مع الأقسام الأخرى.					

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
12	يُحيط رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات في القسم دون تحيُّز.					
13	يعزو رئيس القسم النجاحات والتفوق لأصحابها من أعضاء هيئة التدريس.					
14	يُحافظ رئيس القسم على أسرار وخصوصية أعضاء هيئة التدريس بالقسم.					
15	يَحترم رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم.					
16	يَحرص رئيس القسم على جعل أعضاء هيئة التدريس بالقسم مُنْفتحين ومِضْيافين للآخرين.					
17	يمنح رئيس القسم المتحدث من أعضاء هيئة التدريس كل الاهتمام والتركيز، ويتجنب مقاطعة حديثه، ويستمع إليه بموضوعية قبل أنْ يتوصل إلى استنتاجات.					
18	يُشيد رئيس القسم بنشاطات وإنجازات أعضاء هيئة التدريس بالقسم.					
19	يمتنع رئيس القسم عن إبداء ملحوظات سلبية حول أداء أحد من أعضاء هيئة التدريس بالقسم أمام زملائه.					
20	يتعامل رئيس القسم مع أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة.					
21	يركز رئيس القسم في نقاشه مع أعضاء هيئة التدريس على القسم وليس على الأفراد.					
22	يتحدث رئيس القسم بإيجابية عن زملائه أعضاء هيئة التدريس.					
23	يمنع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم من انتقاد أداء أو شخصية أي من زملائهم.					
24	يتفهم رئيس القسم حاجات أعضاء هيئة التدريس ومشاعرهم في القسم.					
25	يهتم رئيس القسم بشكل جدي بتحفيز أعضاء هيئة التدريس للعمل.					

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
26	يُشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع.					
	المجال الثاني: المشاركة					
1	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم على تفهم الأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة بمهامهم الرئيسة.					
2	يحرص رئيس القسم على دعم أنشطة أعضاء هيئة التدريس بالقسم وفق الإمكانات المتاحة.					
3	يُزوّد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم بكل ما يعتقد أنه نافع لتنميتهم المهنية.					
4	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم على إقامة صلات مع زملائهم القدامى الذين لديهم خبرات واهتمامات بحثية مشتركة.					
5	يناقش رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المقترحات المطروحة لحل المشكلات المتعلقة بالقسم.					
6	يُساعد رئيس القسم في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالقسم المتعلقة بأنشطتهم.					
7	يحرص رئيس القسم الحصول على موافقة أعضاء هيئة التدريس على الأشياء المهمة قبل القيام بها.					
8	يعمل رئيس القسم غالباً على دراسة القرارات ثم إصدارها بشكل جماعي ويهتم لآراء أعضاء هيئة التدريس.					
9	يراعي رئيس القسم ظروف أعضاء هيئة التدريس وقدرة كل منهم عند توزيع المسؤوليات.					
10	يقترح رئيس القسم على أعضاء هيئة التدريس بالقسم قنوات النشر الأنسب لنشر إنتاجهم.					
11	يُخفف رئيس القسم من وطأة القلق الذي يُساور أعضاء هيئة التدريس بالقسم.					

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
12	يشارك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المناسبات الخاصة بهم.					
13	يفوّض رئيس القسم بعض سلطاته الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملين معه.					
القسم الثاني: مجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس						
المجال الأول: الوضوح وظروف العمل						
1	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.					
2	وضوح أسلوب تعامل رئيس القسم.					
3	أشعر بأني عضو فعال في القسم الذي أعمل به.					
4	أشعر بالرضا على طريقة تقسيم العمل في القسم.					
5	أشعر بالحرية كاملة عند مناقشة أمور العمل مع رئيس القسم.					
6	أشعر بحرية الكلام مع زملائي ورئيس القسم.					
7	اتصالي برئيس القسم بغاية السهولة.					
8	أشعر بالاستقلالية في العمل.					
9	توفر لي الوظيفة الراحة والطمأنينة.					
10	بيئة العمل المتاحة في القسم تسهم في إثراء معرفتي وخبراتي.					
11	تتيح لي الوظيفة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.					
12	أشعر أنّ فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.					
13	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.					

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
المجال الثاني: العلاقة مع رئيس القسم						
1	تتسم علاقتي برئيس القسم بالتقدير والاحترام.					
2	أشعر بأنني أحصل على قدر كافٍ من الثناء والتقدير من رئيس القسم عندما أحقق مستويات أداء عالية.					
3	أشعر بعدالة رئيس القسم في العمل.					
4	يتفهم رئيس القسم الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية.					
5	يتقدم رئيس القسم لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.					
6	تلاقي شكاوي أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل رئيس القسم.					
7	يُضفي رئيس القسم جواً من الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس.					
8	يعمل رئيس القسم على تخفيف الإجراءات الروتينية في العمل.					
9	تلاقي اقتراحاتي الخاصة بشؤون القسم موافقة من قبل رئيس القسم.					
المجال الثالث: العلاقة بين الزملاء						
1	أشعر بالإرتياح للطريقة التي يَلْجأ إليها رئيس القسم في حل المشكلات بين الزملاء.					
2	أجد من رئيس القسم تشجيعًا على التواصل والانسجام والتفاهم بين الزملاء داخل وخارج القسم.					

الرقم	نص الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة	ملاحظات
3	أشعر بأنّ رئيس القسم يتعامل مع الزملاء بالصدق واللطف داخل وخارج القسم.					
4	أشعر بأنّ رئيس القسم يشجع التعاون بين الزملاء في إنجاز العمل داخل القسم.					
5	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على إشاعة جو الود والتسامح بين الزملاء داخل وخارج القسم.					
6	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بين الزملاء.					
7	أشعر بأنّ رئيس القسم يُشجع تبادل الزيارات في المناسبات الاجتماعية فيما بين الزملاء.					

ملحق (ب)

قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
1	أ.د محمد محمود الخوالدة	أصول التربية	جامعة اليرموك
2	أ.د حسن أحمد الحياري	أصول التربية	جامعة اليرموك
3	أ.د محمد علي عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
4	د. خليفة مصطفى أبو عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
5	د. علي محمد جبران	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
6	د. عمر "محمد علي" خصاونة	أصول التربية	جامعة اليرموك
7	د. عبدالحكيم ياسين حجازي	أصول التربية	جامعة اليرموك
8	د. نوار قاسم الحمد	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
9	د. محمد سليمان الجوارنة	دراسات إجتماعية	الجامعة الهاشمية
10	د. حازم علي بدارنة	أصول التربية	جامعة أم القرى
11	د. علي أحمد جوارنة	دراسات إجتماعية	جامعة أم القرى



ملحق (ج)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

إستبانة أعضاء هيئة التدريس

جامعـــــــــة اليرمــوك

كليـــــــــة التربيــــــــة

قسم الإدارة وأصول التربية

الدكتور/ةالفاضل/ة:... المحترم/ة

يقوم الباحث بدراسة بعنوان: "**مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس**". وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في أصول التربية من جامعة اليرموك. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد أعدّ الباحث إستبانة تكونت من (61) فقرة موزعة على قسمين هما: القسم الأول خاص بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة، والقسم الثاني خاص بمجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ويتمثل في ثلاث مجالات هي: (مجال الوضوح وظروف العمل، ومجال العلاقة مع رئيس القسم، ومجال العلاقة بين الزملاء)، لذا يرجو الباحث التكرم منكم قراءة فقرات أداة الدراسة، ووضع إشارة (x) مقابل كل عبارة بما يناسبها من التدريج الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). علماً بأنّ البيانات ستعامل بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً لكم جهدكم

البــاحــث

محمد يعقوب عبدالسلام

أولاً: البيانات الشخصية

- **النوع الاجتماعي:** ☐ ذكر ☐ أنثى.
- **الخبرة التدريسية:** ☐ أقل من 6 سنوات ☐ 6- أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر.
- **الكلية:** ☐ علمية ☐ إنسانية.
- **الرتبة العلمية:** ☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد.

ثانياً: فقرات الإستبانة

الرقم	نص الفقرات	مستوى التقدير بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
القسم الأول: مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة						
1	يُنمّي رئيس القسم مناخ تنظيمي مفعم بالتفاؤل بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم.					
2	يهتم رئيس القسم بتهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس.					
3	يهتم رئيس القسم بتنمية علاقاته الإدارية لحماية مصالح أعضاء هيئة التدريس.					
4	يهتم رئيس القسم ببناء علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس.					

الرقم	نص الفقرات	مستوى التقدير بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
5	يهتم رئيس القسم بإشاعة قيم التعاون بين أعضاء هيئة التدريس.					
6	يُشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على حضور برامج التنمية الاجتماعية التي تعقد داخل الجامعة وخارجها.					
7	يهتم رئيس القسم بالتوفيق بين حقوق أعضاء هيئة التدريس وواجباتهم.					
8	يهتم رئيس القسم بحل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.					
9	يُحيط رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات دون تحيُّز.					
10	يعزو رئيس القسم النجاحات والتفوق لأصحابها من أعضاء هيئة التدريس.					
11	يُحافظ رئيس القسم على أسرار وخصوصية أعضاء هيئة التدريس.					
12	يَحترم رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم.					
13	يمنح رئيس القسم المتحدث من أعضاء هيئة التدريس كل الاهتمام والتركيز، ويستمع إليه بموضوعية قبل أنْ يُجيبه.					
14	يُشيد رئيس القسم بنشاطات وإنجازات أعضاء هيئة التدريس.					
15	يمتنع رئيس القسم عن إبداء ملحوظات سلبية حول أداء أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم أمام زملائه.					
16	يتعامل رئيس القسم مع أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة.					
17	يتحدث رئيس القسم بإيجابية عن زملائه أعضاء					

الرقم	نص الفقرات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
	هيئة التدريس.					
18	يمنع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالقسم من انتقاد أداء أو شخصية أي من زملائهم.					
19	يتفهم رئيس القسم حاجات أعضاء هيئة التدريس ومشاعرهم.					
20	يهتم رئيس القسم بشكل جدي بتحفيز أعضاء هيئة التدريس للعمل.					
21	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على توضيح الأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة بمهامهم الرئيسة.					
22	يحرص رئيس القسم على دعم أنشطة أعضاء هيئة التدريس وفق الإمكانات المتاحة.					
23	يساعد رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على إقامة صلات مع زملائهم القدامى الذين لديهم خبرات واهتمامات بحثية مشتركة.					
24	يناقش رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المقترحات المطروحة لحل المشكلات المتعلقة بالقسم.					
25	يُساعد رئيس القسم في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بأنشطتهم.					
26	يحرص رئيس القسم الحصول على موافقة أعضاء هيئة التدريس على الأشياء المهمة قبل القيام بها.					
27	يعمل رئيس القسم غالباً على دراسة القرارات ثم إصدارها بشكل جماعي ويهتم لآراء أعضاء هيئة التدريس.					
28	يراعي رئيس القسم ظروف أعضاء هيئة التدريس وقدرة كل منهم عند توزيع المسؤوليات.					

(Header spanning the rating columns: مستوى التقدير)

الرقم	نص الفقرات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
		مستوى التقدير				
29	يقترح رئيس القسم على أعضاء هيئة التدريس قنوات النشر الأنسب لنشر إنتاجهم.					
30	يُخفف رئيس القسم من وطأة القلق الذي يُساور أعضاء هيئة التدريس.					
31	يشارك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في المناسبات الخاصة بهم.					
32	يفوّض رئيس القسم بعض سلطاته الإدارية لأعضاء هيئة التدريس العاملين معه.					
القسم الثاني: مجالات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس						
المجال الأول: الوضوح وظروف العمل						
1	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.					
2	أشعر بوضوح أسلوب تعامل رئيس القسم.					
3	أشعر بأني عضو فعال في القسم الذي أعمل به.					
4	أشعر بالرضا على طريقة تقسيم العمل في القسم.					
5	أشعر بالحرية كاملة عند مناقشة أمور العمل مع رئيس القسم.					
6	أشعر بحرية الكلام مع زملائي ورئيس القسم.					
7	أتصل برئيس القسم بغاية السهولة.					
8	أشعر بالإستقلالية في العمل.					
9	أشعر بالراحة والطمأنينة أثناء قيامي بالعمل.					
10	أشعر بأنّ بيئة العمل المتاحة في القسم تُسهم في					

الرقم	نص الفقرات	مستوى التقدير				
		بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
	إثراء معرفتي وخبراتي.					
11	تتيح لي الوظيفة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.					
12	أشعر أنّ فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.					
13	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.					
المجال الثاني: العلاقة مع رئيس القسم						
1	أشعر بأنّ علاقتي برئيس القسم تتسم بالتقدير والاحترام.					
2	أشعر بأنني أحصل على قدر كافٍ من الثناء والتقدير من رئيس القسم عندما أحقق مستويات أداء عالية.					
3	أشعر بعدالة رئيس القسم في العمل.					
4	أشعر بأنّ رئيس القسم يتفهم الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية.					
5	أشعر بأنّ رئيس القسم يساعدني على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.					
6	أشعر بأنّ رئيس القسم يهتم بشكاوي أعضاء الهيئة التدريسية.					
7	أشعر بأنّ رئيس القسم يُضفي جواً من الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس.					
8	أشعر بأنّ رئيس القسم يعمل على تخفيف الإجراءات الروتينية في العمل.					

الرقم	نص الفقرات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
9	أشعر بأنّ اقتراحاتي الخاصة بشؤون القسم تُلاقي موافقة من قبل رئيس القسم.					
	المجال الثالث: العلاقة بين الزملاء					
1	أشعر بالإرتياح للطريقة التي يلْجأ إليها رئيس القسم في حل المشكلات بين الزملاء.					
2	أشعر بأنّ رئيس القسم يُشجع على التواصل بين الزملاء داخل وخارج القسم.					
3	أشعر بأنّ رئيس القسم يتعامل مع الزملاء بالصدق داخل وخارج القسم.					
4	أشعر بأنّ رئيس القسم يشجع التعاون بين الزملاء في إنجاز العمل داخل القسم.					
5	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على إشاعة جو الود بين الزملاء داخل وخارج القسم.					
6	أشعر بأنّ رئيس القسم يحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بين الزملاء.					
7	أشعر بأنّ رئيس القسم يُشجع تبادل الزيارات في المناسبات الاجتماعية فيما بين الزملاء.					

Abstract

Abdelsalam, Mohammed Ya'coub. The Level of Social Responsibility Among Department Heads at Yarmouk University and its Relationship to Job Satisfaction for Faculty Members. Doctorate Thesis, Yarmouk University,2013. (Supervisor: Prof Adnan Badri Alibrahim supervisor and Prof Ali. A. Barakat associate supervisor).

This study aimed to investigate the level of social responsibility among department heads at yarmouk university and its relationship to job satisfaction for faculty members. To achieve the study objectives, the researcher prepared a questionnaire with (61) items. the study was applied on a sample consisted of (245) faculty member, was chosen as the stratified random sample.

The results showed the following:

- The level of social responsibility among department heads at yarmouk university from the faculty members perspective was moderate, with (3.38).
- The job satisfaction for faculty members at yarmouk university from the faculty perspectives was high to the job satisfaction and the questionnaire generally, with (3.63) for the questionnaire generally, while the scales were descendly ordered as follows: (the relation with the department head, the clarity and the work conditions and the last about the relation with the colleagues).
- There are a statistically significant positive relation between social responsibility among department heads to job satisfaction for faculty members at yarmouk university.
- There are a statistically significant differences at significance interval (α=0.05) between the respondents means for faculty members about social responsibility among department heads due to gender, with the benefit for

the male members, and due to experience and the benefit was for the members with (6-10 years) experience, and last for the scientific rank, with the benefit for the associate and assistant professors, while no differences were due to the college variable.

- There are a statistically significant differences at significance interval (α=0.05) between the respondents means for the relationship to job satisfaction for faculty members due to gender regarding the clarity and the work conditions scale with the benefit for the males, while there were no statistical differences to other scales, and there were statistical differences due to experience and the benefit was for the members with (6-10 years) experience regarding the clarity and the work conditions, and the scale of the relation with the department head, and the satisfaction generally due to experience (less 6) and (6- 10) regarding the scale of the relation with the department head, and there were statistical differences due to the college type regarding the scale of the relation with the department head and about the relation with the colleagues, with the benefit for the scientific colleges, while no differences were in the clarity and the work conditions, and due to the scientific rank with the benefit to the associate professor in all scales and the satisfaction generally.

Based on the above findings, the researcher suggested a group of recommendations, the most important were as follows: awaring the department heads about the their social responsibility nature, dimensions and scales for these responsibilities, supporting the department heads abilities to deal with department work problems, limiting the stresses and conflicts that happen inside the department and strengthening the relations with the department members and other departments.

Keywords: The Social Responsibility, Job Satisfaction, Department Heads, Faculty Members, Yarmouk University.